

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerjasama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu (Griffin, 2002). Dalam suatu organisasi, keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja, kesuksesan, dan keefektifan organisasi. Hal ini dikarenakan, situasi yang semakin kompetitif mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat, sehingga menuntut organisasi harus mempunyai SDM yang berkualitas.

Organisasi harus mampu mempertahankan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik kinerja organisasi, individu, maupun kelompok.

Para pakar organisasi menyatakan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku dalam organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja (George, 1996). Dengan demikian, pentingnya OCB secara praktis adalah pada kemampuannya untuk memperbaiki efisiensi,

efektivitas,

dan kreatifitas organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi, dan adaptabilitas (Organ, 1988; Podsakoff, MacKenzie; Paine, and Bacharach, 2000; Williams and Anderson, 1991).

Keinginan karyawan untuk bekerja dengan kualitas yang baik dan berusaha menciptakan layanan terbaik merupakan indikator dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh seorang karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasanya aman dan nyaman terhadap pekerjaannya (Organ et al, 2006).

Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi didapat jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi, berusaha untuk sesuai dengan keinginan organisasi serta menerima nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seor

ang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerja yang rendah

Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan saja tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen, dalam hal ini mahasiswa dan dosen bisnis tidak memuaskan.

Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Nawawi, 1998).

Berdasarkan fakta-

fakta hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB dan kepuasan kerja dengan OCB, maka penulis memiliki keinginan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap OCB dan komitmen organisasi dengan OCB di Sekolah Tinggi sebagai objek, oleh karena itu mengangkat judul penelitian

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan untuk membatasi permasalahan yang diteliti, maka penulis membuat batasan sampel dan variabel yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta yang telah memiliki masa kerja minimal selama 1 tahun.
2. Variabel yang diteliti terdiri dari:

- a. Kepuasan kerja yang didefinisikan (Tangkiisan, 2005) sebagai tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaannya dari organisasi tempat mereka bekerja.
- a. b. Komitmen organisasi didefinisikan Meyer dan Allen (1991) sebagai konstruk psikologis yang menjelaskan karakteristik hubungan anggota dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi tersebut, anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan dan melakukan yang terbaik untuk organisasi.
- c. OCB didefinisikan Robbins (2003) sebagai perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan-persyaratan jabatan formal seorang karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta. Secara terperinci tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mengenai kepuasan

kerja, komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

c. Bagi Pihak lain

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak lain sebagai bahan referensi.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian pertama penelitian ini merupakan bagian pendahuluan.

Pendahuluan memuat latar belakang masalah yang hendak diteliti, identifikasi masalah pada obyek penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian secara garis besar.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian kedua memuat kerangka berpikir serta landasan teori setiap variabel yang diteliti dalam penelitian. Teori yang dituliskan pada bagian ini adalah teori mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasional dan OCB.

Teori pada bagian ini digunakan untuk mengembangkan hipotesis dan menyusun hubungan keterkaitan antar setiap variabel penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ketiga berisi tentang metode yang digunakan untuk melakukan penelitian dan memperoleh data. Pada bagian ini dijelaskan mengenai landasan operasional variabel dalam penelitian.

litian, instrument penelitian, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian, langkah-langkah penelitian, teknik pengambilan data, serta teknik analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian keempat merupakan analisa data. Bagian ini membahas secara rinci hasil data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Data akan disajikan dalam bentuk tabel dan gambar yang kemudian diinterpretasikan secara deskriptif. Pembahasan data dilakukan dengan mengacu pada teori dasar yang sebelumnya telah dicantumkan pada Bab II ditambah dengan teori pendukung yang relevan.

BAB V : PENUTUP

Bagian terakhir pada penelitian ini berisi mengenai kesimpulan. Kesimpulan meliputi hasil simpulan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.