

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Mondy (2008), manajemen sumber daya manusia adalah penmanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB, yaitu OCB merupakan kinerja extra role yang terpisah dari kinerja in-role atau kinerja yang sesuai dengan deskripsi kerja. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (wulani,2005).

“kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi “proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2013).

Sedangkan menurut Rivai (2014), Motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita supaya mau melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan). Kinerja karyawan memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha tersebut.

Pendidikan di Indonesia adalah seluruh pendidikan yang diselenggarakan di Indonesia, baik itu secara terstruktur maupun tidak terstruktur. Secara terstruktur, pendidikan di Indonesia menjadi tanggung jawab Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemdikbud), dahulu bernama Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Depdiknas).

Berdasarkan data Sensus Ekonomi 2016 oleh Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah usaha/perusahaan pendidikan di Indonesia mencapai 619.947 usaha. Jumlah ini setara dengan 2,32 persen dari jumlah usaha/perusahaan di Indonesia. Usaha/perusahaan pendidikan yang dimaksudkan dalam sensus ini mencakup kegiatan pendidikan pada berbagai tingkatan dan untuk berbagai pekerjaan, baik secara lisan atau tertulis seperti halnya dengan berbagai cara komunikasi.

Secara umum masyarakat memandang, sekolah negeri dan swasta dibedakan pada hal-hal berikut: pertama, kepemilikan. Sekolah negeri adalah sekolah milik umum dan dibiayai oleh negara dari pemerintah pusat atau pemerintah daerah. Berdasarkan UUD 1945 Pasal 31 ayat 4, negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Sedangkan sekolah swasta adalah sekolah yang dimiliki oleh perorangan atau sekelompok masyarakat dalam bentuk yayasan atau organisasi kemasyarakatan.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan sebuah perguruan tinggi swasta yang ada di Jember, yang memiliki karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Jumlah karyawan secara keseluruhan 230 orang, yang terdiri dari 131 orang karyawan tetap dan 99 orang karyawan tidak tetap.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember

Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan Tetap	Karyawan Tetap Yang Menjalankan Kinerja	%	Jumlah Karyawan Tidak Tetap	Karyawan Tidak Tetap Yang Menjalankan Kinerja	%
Kuantitas kerja	131	104	80%	99	85	86%
Kualitas kerja	131	104	80%	99	89	90%
Ketepatan waktu	131	100	75%	99	80	81%
Kehadiran ditempat kerja	131	103	79%	99	79	80%
Sikap kooperatif	131	120	90%	99	97	98%

Sumber : Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember

Berdasarkan tabel diatas terdapat karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dan jumlah karyawan tetap yakni 131 orang yang menerapkan kuantitas kerja sebanyak 104 orang atau sekitar 80% dari jumlah keseluruhan karyawan tetap. Sedangkan pada karyawan tidak tetap yang berjumlah 99 orang terdapat 85 menerapkan kuantitas kerja atau sekitar 86% dari jumlah keseluruhan karyawan tidak tetap.

Kedua adalah kualitas kerja. Dari 131 jumlah karyawan tetap yang ada di Unmuh ada 104 orang yang menjalankan kualitas kerja atau sekitar 80% dari jumlah keseluruhan karyawan tetap. Sedangkan karyawan tidak tetap yang berjumlah 99 terdapat 89 orang yang menjalankan kualitas kerja atau sekitar 90% dari jumlah keseluruhan.

Ketiga yakni ketetapan waktu. 100 orang dari 131 jumlah karyawan tetap yang ada di Unmuh yang menjalankan ketetapan waktu yang baik atau sekitar 75% dari jumlah keseluruhan. Untuk karyawan tidak tetap yang berjumlah 99 orang terdapat 80 orang yang melaksanakan ketetapan waktu dengan baik atau sekitar 81% dari jumlah keseluruhan.

Kempat kehadiran di tempat kerja, Dari 131 jumlah karyawan tetap ada 103 orang yang menjalankan kehadiran ditempat kerja atau sekitar 79% dari jumlah keseluruhan. Sedangkan karyawan tidak tetap ada sebanyak 79 orang yang melaksanakan kehadiran ditempat kerja atau sekitar 80% dari jumlah keseluruhan.

Terakhir adalah sikap kooperatif, dari 131 jumlah keseluruhan karyawan tetap terdapat 120 orang yang melaksanakan sikap kooperatif saat bekerja atau sekitar 90%. Sedangkan untuk karyawan tidak tetap terdapat 97 orang yang menjalankan sikap kooperatif saat bekerja atau sekitar 98% dari jumlah keseluruhan karyawan tidak tetap.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian *Organizational Citizenship Behavior*, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja yang dapat menghasilkan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Peneliti ingin mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja.
2. Peneliti ingin mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
3. Peneliti ingin mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kalangan akademis dalam bentuk refrensi untuk mengembangkan ilmu sumber daya manusia dan menjadi bahan acuan bagi penelitian berikutnya.
2. Bagi Peneliti
Untuk merealisasikan penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah dan berguna untuk memperluas wawasan dalam bidang sumber daya manusia.
3. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan di masa yang akan datang.