

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut Ivanchevich (2010:4) sumberdaya manusia sebagai kemampuan di dalam asosiasi yang diharapkan untuk optimalisasi pendayagunaan angkatan kerja. Peningkatan ini terkait dengan pencapaian tujuan semua organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, pengertian manajemen sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai sebuah siklus memanfaatkan sumber daya manusia dalam sebuah asosiasi untuk mencapai tujuan organisasi. *human resource* menjadi sebagian besar komponen utama didalam menjalankan sebuah asosiasi, dimana sumber daya manusia menjadi pemikir, penggerak, dan perencana untuk menentukan perkembangan organisasi kearah yang lebih baik. Di samping itu dalam mengembangkan sebuah organisasi perlu adanya program-program yang dibuat untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia tersebut, selain itu anggota organisasi juga sangat membutuhkan dorongan semangat dalam bentuk motivasi yang akan membuat terjadinya komitmen dalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155), komitmen organisasi merupakan berapa banyak pekerja menerima dan mengakui tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan asosiasi. Menurut Robbins dalam Sopiah (2008:155), komitmen anggota pada organisasi adalah tolak ukur perilaku anggota yang berguna untuk mengevaluasi keteguhan anggota dalam menjalankan fungsi dan bertahan terhadap komitmen kepada asosiasi. Komitmen diorientasikan sebagai nilai asosiasi terhadap perilaku anggota yang egois terhadap organisasi dan mengutamakan tugas dan organisasinya. Anggota akan berusaha menunjukkan kemampuan terbaiknya berdaya upaya membantu organisasi didalam meraih cita-cita organisasi..

*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah upaya ekstra yang melampaui apa yang diharapkan dari seseorang dalam peran mereka di tempat kerja. (Titisari, 2014:5). anggota akan melakukan pekerjaan yang bukan tugas pokoknya. Perilaku positif yang dilakukan seseorang diluar peran atau tanggung jawabnya dapat berupa menjadi sukarela untuk tugas-tugas

ekstra, menolong orang lain, patuh pada peraturan dan Perusahaan memiliki prosedur khusus tentang bagaimana karyawan harus berperilaku di tempat kerja. Perilaku ini adalah nilai positif bagi anggota tersebut dalam organisasi. Selain itu, perilaku ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan manajer dalam perusahaan. Karyawan akan saling tolong menolong dalam kesehariannya untuk menyelesaikan tugasnya karena dapat bekerja sebagai kelompok. Koordinasi antar individu atau antar kelompok akan menciptakan suasana kerja yang efektif dan efisien dalam perusahaan.

komitmen organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi OCB, lain daripada komitmen adalah motivasi, Motivasi adalah Sebuah proses yang menggambarkan *power*, arah, dan ketekunan Untuk mencapai suatu tujuan, seseorang melakukan yang terbaik. (Robbins dan Judge, 2015:127). Menurut Titisari (2014:27) Motivasi dapat dilihat sebagai kekuatan (energi) seseorang yang menimbulkan tingkat usaha yang berkelanjutan dan semangat dalam melaksanakan kegiatan, baik yang dimulai dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar diri orang tersebut (motivasi ekstrinsik). Jadi motivasi merupakan kondisi didalam diri yang membuat seseorang ingin melakukan sebuah kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dengan loyalitas yang cukup besar didalam menjalankan kegiatan tersebut, jika motivasi dapat terpenuhi maka anggota akan sukarela melaksanakan tugas yang melebihi standar demi membantu keberlangsungan organisasi dalam mewujudkan cita-cita organisasi atau yang disebut dengan OCB.

Di Universitas Kristen Indonesia para mahasiswa mendapatkan fasilitas untuk mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang menjadi tempat untuk mengasah kemampuan minat dan bakat selama menjadi mahasiswa di Universitas Kristen Indonesia. Ada beberapa jenis yang dapat diikuti oleh mahasiswa yaitu UKOM sepak bola, UKOM futsal, UKOM basket, UKOM voli, UKOM karate, UKOM badminton, dan UKOM tenis meja. Khusus masalah yang terjadi dalam UKOM sepak bola UKI adalah penurunan kualitas pemain yang disebabkan oleh pandemi covid yang hampir setahun lebih UKOM tidak melaksanakan latihan rutin yang berguna meningkatkan kualitas pemain, kemudian juga kurangnya motivasi pemain

sepak bola UKI yang menyebabkan terjadi penurunan dalam komitmen pada UKOM UKI. Rendahnya tingkat disiplin dalam latihan juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pemain baik secara individu maupun sebagai sebuah tim.

Dari uraian diatas penulis berharap mahasiswa UKOM UKI dapat meningkatkan kualitas dengan maksimal baik individu maupun dalam sebuah tim yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, penulis mengambil judul tugas akhir **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MAHASISWA UKOM UKI”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain:

1. Beberapa anggota sering terlambat dalam latihan.
2. Kesigapan anggota dalam menghadapi permasalahan masih kurang.
3. Anggota seringkali mengeluh dalam menghadapi latihan.
4. Komitmen organisasi anggota yang rendah.
5. Kedekatan antar satu anggota dengan yang lain masih kurang.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mahasiswa UKOM sepak bola UKI ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mahasiswa UKOM sepak bola UKI ?
3. Apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap OCB pada UKOM sepak bola UKI ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penulis bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mahasiswa UKOM UKI.

2. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mahasiswa UKOM UKI.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen dan motivasi terhadap secara simultan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada mahasiswa UKOM UKI.

### **1.5 Batasan Masalah**

Supaya penelitian lebih terfokus, terarah, dan tidak meluas maka penulis membatasi penelitian yaitu penulisan ini hanya untuk mahasiswa UKOM sepak bola UKI.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam membahas sebuah skripsi ini penulis membaginya ke dalam lima bab. pada setiap bab terdapat sub bab oleh karena itu, didalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN** Pendahuluan, terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** tinjauan pustaka, terdiri atas teori-teori yang berhubungan dengan sumber pembahasan yang berisikan pengertian manajemen dan manajemen sumber daya manusia, pengertian komitmen, factor yang mempengaruhi komitmen, komponen komitmen, manfaat komitmen. Pengertian motivasi, faktor yang mempengaruhi motivasi, tujuan motivasi, jenis motivasi, metode motivasi, proses terjadi motivasi, indikator motivasi.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** Metode Penelitian, menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode analisis.