

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Khan *et al.*, 2010). Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Komitmen mempunyai peranan penting dalam pencapaian terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Banyak fakta yang dapat mempengaruhi komitmen di atas antara lain intrinsik motivation, budaya organisasi dan leadership.

Dan menjadi yang menarik disini adalah faktor UNISSULA yang mempunyai budaya organisasi yang berbeda dari universitas lainnya yang ada di Semarang. Dengan budaya yang berbasis islami menjadi acuan dalam membangun komitmen sumber daya manusia yang ada.

Berkaitan dengan hal di atas peneliti terdahulu Yuen-Onn Choong, Kee-Luen Wong dan Teck-Chai Lan menyatakan untuk melalui penelitian tentang bukti kaitan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi

akademisi dan menyarankan untuk meneliti terhadap non akademisi dimasa depan.

Sumber daya manusia menjadi landasan penting bagi perubahan negara dalam menyikapi persaingan ekonomi global, lembaga pendidikan berperan penting dalam melahirkan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten serta mampu bersaing di era globalisasi saat ini, untuk itu lembaga pendidikan khususnya tingkat universitas negeri maupun swasta dituntut lebih aktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan melalui mekanisme pengajaran, penelitian, publikasi, inovasi, pengawasan, administrasi dan motivasi. Sumber daya manusia pada hakekatnya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dale (1992) organisasi merupakan bentuk lembaga yang dominan dalam masyarakat modern kita. Organisasi merupakan bagian fundamental keberadaan kita, yang meliputi dan meresapi seluruh aspek kehidupan sekarang ini. Organisasi pada umumnya dikembangkan sebagai instrumen bagi pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Organisasi sebagai suatu bentuk dan hubungan yang mempunyai sifat dinamis, dalam arti dapat menyesuaikan diri kepada perubahan, pada hakekatnya merupakan suatu bentuk yang dengan sadar diciptakan manusia untuk mencapai suatu tujuan yang sudah diperkirakan.

Maka dari itu organisasi diuntut untuk memberikan motivasi, inovasi yang kreatif guna siap dalam memenuhi kebutuhan pasar global pada saat ini. Jika suatu organisasi acuh terhadap setiap perubahan pasar maka tingkat sumber daya yang ada tidak dapat efektif dan tidak bekerja secara optimal

dan mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Deci dan Ryan (1987) menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu bentuk motivasi yang memiliki kekuatan besar yang dapat membuat seseorang merasa nyaman dan senang dalam melakukan tugas yang disesuaikan dengan nilai tugas itu. Weirisma (1992) mengatakan juga bahwa motivasi intrinsik muncul tidak semata-mata karena adanya *reward* (hadiah) kecuali untuk aktivitas itu sendiri. Meningkatnya motivasi, kesanggupan dan kesediaan anggota atau karyawan suatu organisasi maupun kelompok untuk mencurahkan perhatiannya dan usahanya bagi perkembangan organisasi, merupakan hal yang sangat didambakan oleh setiap organisasi.

Kebutuhan motivasi berbeda pada setiap individu dalam meningkatkan potensi dalam dirinya, setiap sumber daya manusia tidak hanya dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa adanya komitmen organisasi yang diberikan kepada setiap sumber daya yang ada dalam mengaplikasikannya. Komitmen organisasi yang kuat dapat mengoptimalkan kinerja dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berakibat pada perubahan setiap individu dan lebih siapa dalam menghadapi permintaan pasar global.

Mowday (dalam Brooke, 1988) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu berkaitan identifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dikarakteristikkan dengan keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan

upaya demi kepentingan organisasi dan berkeinginan kuat untuk memelihara keanggotaan organisasi.

Dalam paparan diatas dapat di terapkan bahwa komitmen organisasi adalahh upaya meningkatkan nilai dan tujuan organisasi kepada setiap individu dalam keterlibatannya dalam meningkat sumber daya serta mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang efektif terjadi karena adanya budaya organisasi yang terstruktur serta dapat mengaplikasikannya.

Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini ketika dicermati secara lebih seksama, adalahh sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins, 2008). Budaya organisasi (Wirawan, 2008) didefinisikan sebagai norma nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagaiya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mempengaruhi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya sistem sosial atau organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi.

Sistem mengenai budaya organisasi menjadi acuan sebagai peraturan yang harus ditaati oleh setiap sumber daya yang ada. Budaya organisasi

adalah mekanisme organisasi yang telah diterapkan dalam sebuah organisasi dan mengaplikasikannya dalam kegiatan sehari-hari. Budaya organisasi dapat mencerminkan bagaimana organisasi tersebut dapat memberikan kontribusi perubahan dalam setiap individu sumber daya manusia yang ada.

Kepemimpinan merupakan salah satu tugas manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Banyaknya pendapat yang dikemukakan oleh beberapa pakar tentang kepemimpinan yang mempunyai pengertian tersendiri. Koontz, et. Al (1990) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Robins (2006) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, manajemen memiliki fungsi untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar bertanggung jawab dalam pekerjaannya untuk mencapai pekerjaannya maka dari itu berhasil tidaknya suatu pekerjaan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi para anggota kelompoknya untuk patuh dan taat pada aturan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil pra skripsi dengan judul : **“PERAN MOTIVASI INTRINSIK DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM PENINGKATAN KOMITMEN DENGAN KEPEMIMPINAN ETIS SEBAGAI VARIABEL MODERATING “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dengan kepemimpinan etis sebagai variabel moderating terhadap komitmen organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dengan kepemimpinan etis sebagai variabel moderating terhadap komitmen organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membangun model identitas komitmen organisasi dengan menggunakan variabel intrinsic motivation, budaya organisasi dan Kepemimpinan etis.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi dan pengembangan ilmu bagi penulis dan non akademisi khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadikan landasan teoritis bagi institusi pendidikan khususnya Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta dapat di mengaplikasikanya dalam kehidupan sehari hari

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan kepada non akademisi Universitas Islam Sultan Agung supaya dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi

- b. Bagi pihak lain

Sebagai landasan informasi dan referensi bagi pembaca dan peneliti berikutnya.

