

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi sekarang ini, suatu organisasi selalu diharuskan untuk bekerja keras untuk menyelesaikan segala permasalahan yang sudah ada, ataupun permasalahan yang akan datang. Untuk itu setiap organisasi akan menggunakan cara apapun untuk memenuhi semua kebutuhan suatu organisasi agar kegiatan organisasi tersebut bisa terus berjalan, untuk itu peran seorang karyawan sangat dibutuhkan demi kelancaran kegiatan organisasi.

Salah satu bagian yang paling penting dalam peran untuk menentukan suatu kesuksesan perusahaan atau organisasi adalah dengan pembinaan sumber daya manusianya secara kompeten, oleh karena itu organisasi memiliki peran yang sangat vital dalam mencetak kepribadian seorang individu dan kelompok dalam pencapaian organisasi. *Organizational commitment* menjadi variabel yang menarik perhatian untuk diteliti oleh praktisi dan ilmuwan.

Organizational commitment adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas seorang karyawan terhadap suatu organisasi dalam proses berkelanjutan dimana seorang anggota organisasi tersebut mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi untuk keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan lebih stabil dan lebih produktif terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan memelihara keanggotaan dalam suatu organisasi tersebut Robbins (2006).

Menurut peneliti yang disebut Meyer dan Allen telah mengartikan bahwa komitmen organisasi merupakan multidimensi di alam.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi organizational commitment seorang karyawan. Larson dan Fukami (1984) menyebutkan ada tiga hal yang mempengaruhi organizational commitment seseorang, antara lain karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Allen dan Meyer, (dalam Shore dan Wayne, 1988) menjabarkan bahwa ada dua unsur utama yang membentuk komitmen organisasi, kedua unsur utama tersebut adalah *affective commitment* (komitmen afektif) dan yang ke-dua *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan).

Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Khan *et al.*, 2010) Komitmen mempunyai peranan penting dalam pencapaian terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Suatu organisasi akan dapat memiliki sebuah keunggulan yang kompetitif apabila organisasi tersebut memiliki para karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya. Dengan keunggulan yang dimiliki tersebut maka organisasi dapat dengan mudah menerapkan banyak strategi-strategi bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. (Nasina dan Doris, 2011)

Untuk menciptakan seorang karyawan yang berkomitmen sekarang ini, banyak perusahaan di Indonesia sudah mulai mengoptimalkan nilai spiritualitas dalam manajemennya. Dalam hal ini baik itu pimpinan atau pemilik perusahaan maupun karyawannya semakin menyadari mengenai pentingnya nilai spiritualitas

dalam perusahaan. Berhubungan dengan hal tersebut para pimpinan sadar bahwa bahwa kepuasan bekerja yang terus diupayakan oleh perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritualnya akan membangun suatu atmosfer kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Menurut Bagir (2003) menyatakan, perusahaan yang ingin berhasil harus berupaya sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan spiritual tersebut.

Suatu organisasi yang mengimplementasikan spiritual di tempat kerja akan membuat karyawannya merasa terhubung dan bermanfaat di tempat kerjanya. Karyawan akan lebih bergairah bekerja, akan berkurang absensinya serta memberikan kontribusi positif pada kerjanya karena suasana yang lebih baik di tempat kerja. Selanjutnya karyawan akan menjaga pekerjaannya serta lebih menselaraskan antara kehidupan dengan pekerjaan dan kemudian karyawan akan meningkatkan makna pekerjaannya sendiri (Gull dan Doh, 2004 dalam Khasaweh, 2011). Mengimplementasikan *workplace spirituality* dapat meningkatkan rasa bahagia untuk karyawan di tempat kerja, pekerjaan mereka akan lebih menyenangkan dan bermakna bagi mereka. Para karyawan akan lebih menikmati setiap waktu pekerjaan mereka dan dapat lebih mengekspresikan diri mereka sehingga para karyawan bisa mengeluarkan ide dan gagasan kreatif mereka untuk diterapkan pada pekerjaan, dengan itu maka karyawan akan lebih berkontribusi terhadap suatu organisasi dan outputnya karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya serta berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Mowday (dalam Brooke, 1988) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu berkaitan identifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dikarakteristikan 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 diterapkan bahwa komitmen organisasi adalah 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, adalah 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 sebagainya (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.

Maka dari itu selain spiritual di tempat kerja dan budaya organisasi, sebuah 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. Deci dan Ryan (1987) menyatakan bahwa *intrinsic motivation* merupakan motivasi yang mempunyai pengaruh besar yang bisa membuat seseorang merasa bahagia dan nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang disamakan dengan nilai-nilai pekerjaan itu sendiri. Weirisma (1992) mengatakan bahwa *intrinsic motivation* muncul tidak hanya karena adanya sebuah penghargaan (hadiah) terkecuali untuk pekerjaan itu sendiri. Hal yang sangat diidamkan oleh semua organisasi yaitu meningkatnya motivasi para karyawan, serta kesanggupan dan ketersediaan karyawan untuk bekerja dan berusaha untuk mencurahkan perhatiannya demi perkembangan 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 siap dalam menghadapi permintaan pasar global.

Organizational commitment merupakan kekuatan relatif individu yang berhubungan dengan identifikasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi yang digolongkan dengan kepercayaan dan penerimaan terhadap visi dan misi organisasi, keinginan untuk berusaha demi kepentingan organisasi dan berupaya kuat untuk memelihara keanggotaan organisasi. Mowday (dalam Brooke, 1998)

Dari penelitian ini yang menarik adalah faktor perguruan tinggi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) yang mempunyai budaya organisasi yang berbeda dari Universitas lainnya yang berada di kota Semarang. Dengan budaya yang berbasis islami menjadi acuan dalam membangun komitmen sumber daya manusia yang ada. Budaya akademik islam atau sering disebut BudAI, merupakan budaya yang diterapkan di Unissula sejak 18 agustus 2005. Diterapkannya BudAI bertujuan untuk mengembalikan pendidikan atas dasar tata nilai islam, agar perkembangan ilmu dan teknologi sesuai dengan atas dasar nilai-nilai islam. Hal ini dilatarbelakangi dengan kondisi dunia pendidikan di Indonesia saat ini yang secara praktikal semakin materialistik dan telah mengakibatkan hancurnya akhlak bangsa.

Pada prakteknya, tujuan pendidikan saat ini hanya ditekankan pada penguasaan Iptek dan skill, bahkan pendidikan lebih diharapkan menghasilkan lulusan yang siap kerja, sehingga pendidikan karakter terhadap mahasiswa hampir tidak terjamah. Untuk itu, di Unissula telah menetapkan tugas yang utama dari pendidikan adalah mencetak “Generasi Khaira Ummah” yaitu generasi terbaik Allah SWT yang diprediksikan dapat memimpin dunia. Untuk bisa mencetak generasi tersebut, maka secara umum operasional pendidikannya adalah mengajar manusia bertaqwa, berilmu, dan berjama’ah menggunakan strategi Budaya Akademik Islam (BudAI).

Budaya Akademik Islam atau yang sering disebut BudAI merupakan strategi yang telah diterapkan Unissula dalam pendidikan, yang intinya dalam pendidikan di Unissula berisi penguatan ruhiyah dan penguatan Iptek. Dalam pengertiannya penguatan ruhiyah yaitu meliputi penguatan akidah, ibadah, dan akhlak yang semuanya dikemas dalam perilaku pembudayaan yang meliputi perilaku sholat berjama'ah, perilaku berbusana Islami, perilaku thaharah, perilaku keteladanan, perilaku keramahan islam, dan perilaku kualitas hidup. Sedangkan penguatan iqra' terdiri atas dasar nilai-nilai Islam, Islamic Learning Society, dan apresiasi Iptek.

Pendidikan merupakan pembudayaan atau pembiasaan dengan tatanan nilai yang dipercayai kebenarannya. Pendidikan di kampus Islam merupakan implementasi nilai-nilai Islam dalam semua kehidupan kampus dan dijalankan oleh seluruh rakyat kampus. Untuk menunjang tujuan pendidikan di kampus, tentunya lingkungan dan sarana-prasarana harus mendukung juga, serta suasana kampus harus selaras dengan tradisi keilmuan Islami, membangun Islamic Learning Society.

Tentunya untuk menunjang semua itu diperlukan tenaga pengajar yang profesional dan kompeten dibidangnya yang dapat mengajarkan iptek serta penguatan akidah, ibadah, dan akhlak atas dasar nilai-nilai islam. Tak hanya itu peran dari karyawan sangat penting untuk menunjang seluruh kegiatan di kampus. Terkait hal diatas Unissula mempunyai visi misi sebagai berikut :

Visi

Sebagai universitas islam terkemuka dalam membangun generasi khaira ummah, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi atas dasar nilai-nilai

islam dan membangun peradaban islam menuju masyarakat yang sejahtera dirahmati oleh Allah SWT dalam kerangka rahmatan lil alamin.

Misi

1. Merekonstruksi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) berdasarkan nilai-nilai islam.
2. Mendidik dan mengembangkan sumber daya insani yang islami pada semua strata pendidikan melalui berbagai bidang ilmu dalam rangka membangun generasi khaira ummah dan kader-kader ulama taffaquh fiddin, dengan mengutamakan kemuliaan akhlak, dengan kualitas kecendekiawanan dan kepakaran standar tertinggi, siap melaksanakan tugas kepemimpinan umat dan dakwah.
3. Mengembangkan pengabdian kepada masyarakat dalam membangun peradaban islam menuju masyarakat sejahtera yang dirahmati Allah SWT dalam kerangka rahmatan lil'alam.
4. Mengembangkan gagasan dan kegiatan agar secara dinamik senantiasa siap melakukan perbaikan kelembagaan sesuai dengan hasil rekonstruksi dan pengembangan iptek dan perkembangan masyarakat.

Berkaitan dengan hal di atas peneliti terdahulu Yuen-Onn Choong dan Kee-Luen Wong (2011) menyatakan untuk melalui penelitian tentang bukti kaitan *intrinsic motivation* terhadap *organizational commitment* akademisi dan menyarankan untuk meneliti terhadap non akademisi.

Sumber daya manusia merupakan landasan penting bagi perubahan suatu negara dalam menyikapi persaingan ekonomi global. Namun pada nyatanya sumber daya manusia yang penulis temui di unissula sendiri kurangnya komitmen mereka terhadap pekerjaannya seperti datang tidak tepat waktu atau kurang

disiplin kurang ramah pada pelayanannya dan sebagainya. Dalam hal ini peran lembaga pendidikan sangat penting dalam melahirkan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten serta mampu bersaing di era ekonomi global saat ini, untuk itu lembaga pendidikan khususnya tingkat universitas baik negeri ataupun swasta dituntut untuk lebih atraktif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan melalui mekanisme pengajaran, penelitian, publikasi, inovasi, pengawasan, administrasi dan motivasi. Sumber daya manusia pada hakekatnya bertujuan untuk memenuhi target organisasi. Dale (1992) menyatakan organisasi merupakan bentuk lembaga yang berpengaruh di masyarakat modern. Organisasi adalah bagian yang sentral bagi keberadaan kita, yang melingkupi semua aspek kehidupan saat ini. Organisasi pada dasarnya ditingkatkan sebagai instrumen untuk pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Organisasi sebagai suatu bentuk dan keterkaitan yang memiliki sifat dinamis, artinya bisa menyesuaikan diri terhadap perubahan, pada dasarnya merupakan suatu bentuk yang dengan sadar bisa diciptakan manusia untuk menggapai suatu target yang sudah diperhitungkan.

Dalam paparan diatas dapat diterapkan bahwa *organizational commitment* adalah upaya meningkatkan nilai dan tujuan organisasi kepada setiap individu dalam keterlibatannya untuk meningkatkan sumber daya serta mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1.1
Data presensi MADU dan Qiyamullail karyawan Unissula pada bulan
januari 2016 sampai maret 2017

No	Bulan	Jml Karyawan	Presensi Dhuha	Presensi Qiyamullail	Presensi Keseluruhan
1	Januari-Maret 2016 (TW1)	1105	49.37%	41.36%	46.70%
2	April-Juni 2016 (TW2)	1105	48.96%	32.70%	40.83%
3	Juli-September 2016 (TW3)	1105	44.71%	26.88%	35.79%
4	Oktober-Desember 2016 (TW4)	1105	48.54%	33.30%	44.19%
5	Januari-Maret 2017 (TW5)	1105	40.02%	33.79%	37.94%

Dari tabel 1.1 diketahui bahwa kegiatan majelis dhuha dan Qiyamullail atau sholat tahajud bersama yang diselenggarakan sebulan sekali yang dilaksanakan pada minggu pagi, sedangkan majelis dhuha sebulan dua kali setiap jum'at pagi merupakan bagian kegiatan rutin yang diadakan oleh Unissula menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Unissula masih rendah. Hal tersebut dapat kita lihat dari data diatas yang menunjukkan bahwa presensi pada kegiatan tersebut sangat rendah padahal kegiatan tersebut adalah wajib untuk diikuti oleh seluruh karyawan dari mulai triwulan 1 presensi hanya sebesar 46.70% sampai ke

triwulan 3 terus mengalami kemerosotan hingga sebesar 35.79% hanya pada triwulan 4 ada peningkatan yaitu sebesar 44.19%, tetapi kembali turun pada triwulan ke 5 menjadi 37.94%. Dari data tersebut menandakan bahwa komitmen organisasi sangat rendah sehingga akan berdampak pada kinerja pada organisasi akan menurun.

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul : **“PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*“**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh tidak langsung antara *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment* melalui *intrinsic motivation* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Sultan Agung Semarang?
2. Bagaimana pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap *organizational commitment* melalui *intrinsic motivation* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bagaimana pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap *organizational commitment* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bagaimana pengaruh langsung antara *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Sultan Agung?

5. Bagaimana pengaruh langsung antara *intrinsic motivation* terhadap *organizational commitment* pada tenaga kependidikan Universitas Islam Sultan Agung Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk membangun model identitas *organizational commitment* dengan menggunakan variabel *workplace spirituality* dan *intrinsic motivation*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi dan pengembangan ilmu bagi penulis khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadikan landasan teoritis bagi institusi pendidikan khususnya Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta dapat diaplikasikannya 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.

