

BAB I

PENDAHUHLUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Komitmen organisasi merupakan topik ilmiah yang saat ini telah berkembang pesat dan banyak diminati dalam beberapa waktu terakhir. Karena komitmen dibutuhkan oleh setiap organisasi agar sumber daya manusia yang ada dapat dipertahankan dan dipelihara dengan baik. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mampu menunjukkan dedikasi tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi. Ini sesuai dengan pendapat Li, dkk (2010) yang mengatakan bahwa pentingnya komitmen organisasi yang kuat akan berdampak pada kinerja organisasi dan akan menjadi keberhasilan organisasi.

Mc.Shane dan Glinov (2010) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi adalah *fairness and satisfaction* (keadilan dan kepuasan karyawan), *job security* (keamanan dalam kerja), *organizational comprehensions* (organisasi secara keseluruhan), *employee involment* (keterlibatan karyawan dalam organisasi), dan *trusting employees* (kepercayaan karyawan).

Saat ini banyak tantangan yang dihadapi oleh organisasi baik dari dalam maupun luar organisasi. Ini membuat organisasi harus terus melakukan perkembangan terhadap organisasinya. Sesuai dengan pendapat dari Leo dan Nilam (2015) yang mengatakan bahwa nilai spiritualitas di tempat kerja perlu terus dikembangkan jika organisasi ingin tetap terus tumbuh dan bertahan dari

berbagai tantangan dengan cara yang sehat melalui perhatian kepada kebutuhan nilai spiritualitas karyawan.

Sehingga banyak organisasi yang lebih mengarahkan lingkungan kerjanya menjadi lingkungan kerja yang lebih memiliki nilai spiritualitas untuk meningkatkan kualitas dari karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Abedi dan Rasegar (2007) bahwa nilai spiritualitas di tempat kerja merupakan usaha untuk memahami hubungan antar karyawan dalam masalah pekerjaan dan pengembangan pribadi untuk mencapai keunggulan sumber daya manusia.

Namun seiring dengan banyaknya organisasi yang melakukan restrukturisasi organisasi, maka semakin banyak pula sumber daya manusia yang merasa khawatir dan percaya bahwa dirinya mungkin tidak dapat bertahan dalam organisasi tersebut. Namun dengan adanya lingkungan kerja yang memiliki nilai spiritualitas akan meningkatkan rasa kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Ini sesuai yang dikatakan oleh Luis (2010) bahwa kehadiran nilai spiritualitas di lingkungan kerja yang melibatkan karyawan dalam kinerja tim, akan menunjukkan kekuatan, dukungan, dan kepercayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Menurut Seska dan Vesti (2018) yang berpendapat bahwa seseorang yang memiliki nilai spiritualitas ditempat kerja memaknai setiap pekerjaan mereka dengan menumbuhkan nilai-nilai diri yang dimilikinya dalam pekerjaan yang berarti untuk mencapai tujuan, yaitu dengan memelihara sikap welas asih, memiliki kepedulian terhadap sesama, membangun hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, bersikap jujur dan mengatakan yang sebenarnya pada diri sendiri maupun orang lain, dan menyamakan tujuan pribadi dengan

tujuan organisasi. Apabila hal ini dilakukan dalam pekerjaan maka akan menimbulkan kepuasan kerja.

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam kompetisi dan strategi bertahan dalam jangka pendek sampai jangka panjang dalam suatu perusahaan, maka sangat penting untuk memperhatikan apakah sebuah perusahaan telah memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja. Ini sesuai yang dikatakan oleh Freda & Jeremas (2014) bahwa organisasi yang memberlakukan dan mengenalkan nilai-nilai spiritualitas pada lingkungan kerja cenderung membuat kepuasan kerja akan terlihat jelas pada karyawan.

Dalam lingkungan kerja yang memiliki nilai spiritualitas juga akan memberikan dampak terhadap tingkat komitmen organisasi yang kuat. Sehingga, membuat organisasi memiliki keunggulan dalam bidang sumber daya manusianya dengan organisasi lainnya. Ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Istianah dan Kisyanto (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel spiritualitas islami di tempat kerja terhadap komitmen normatif. Adanya nilai spiritualitas islami yang tinggi di tempat kerja membuat karyawan selalu menggunakan hatinya dalam setiap melakukan kegiatan ditempat kerja.

Dalam suatu organisasi setiap karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi akan memberikan usaha yang lebih pada organisasi. Ini sesuai yang dikatakan oleh Nurina (2017) yang mengatakan bahwa tingkat kepercayaan seorang karyawan akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi. Pendapat dari Mc.Shane dan Glinow (2010) yang mengatakan bahwa

salah satu faktor pendukung dalam membangun komitmen organisasi adalah kepercayaan.

Rendahnya tingkat komitmen dari para karyawan akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Sehingga, tidak adanya keinginan dan kesiapan setiap karyawan dalam organisasi untuk menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab pekerjaan yang menyebabkan pengembangan diri karyawan menjadi menurun. Ini sesuai yang dikatakan oleh Nildes, dkk (2014) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja yang berdasarkan dengan penghargaan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, namun kepuasan kerja yang berdasarkan dengan hubungan interpersonal akan menimbulkan komitmen organisasi pada karyawan.

Hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan research gap antara satu dengan lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Mousa dan Ruth (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja yang memiliki nilai spiritualitas tidak seutuhnya berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada komitmen organisasi berkelanjutan faktor lingkungan kerja dengan indikator pekerjaan yang berarti dan rasa komunitas menunjukkan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Namun pada indikator nilai organisasi tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini mengambil objek pada SMA Islam Sultan Agung 1 yang terletak Jalan Mataram No.657, Wonodri, Semarang. Sekolah SMA Islam Sultan Agung 1 ini memiliki visi sebagai lembaga pendidikan menengah umum islam terkemuka dalam penanaman nilai-nilai islam untuk menghasilkan kader mulia,

menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan sebagai bagian dari generasi khaira ummah.

SMA Islam Sultan Agung 1 Semarang merupakan sekolah yang melaksanakan gerakan Budaya Sekolah Islami (Busi). Materi Busi yang diterapkan di SMA Islam Sultan Agung 1 Semarang adalah sebagaimana penuturan Nur Akhlis dan Sunhaji (2016) bahwa materi Busi terdiri dari budaya Iqra', budaya shalat berjamaah, budaya thaharah, budaya pergaulan islami termasuk berbusana dan gerakan keteladanan.

Menurut Fatmawati dan Maria (2014) yang mengatakan bahwa kondisi saat ini banyak orang yang berminat bekerja pada organisasi pendidikan dikarenakan gaji yang dijanjikan oleh organisasi cukup tinggi dan adanya iming-iming menjadi pegawai negeri sipil, sehingga ketika mereka bekerja menjadi kurang produktif. Hal ini juga didukung pendapat dari Hidayat (2012) bahwa adanya kecenderungan karyawan bekerja hanya karena beban pekerjaan dan terkesan sebuah keterpaksaan dan kewajiban setelah mengambil gaji setiap bulannya.

Berdasarkan data laporan yang diperoleh dari SMA Islam Sultan Agung 1 yang memiliki total 89 guru dan karyawan. Data ini berupa data laporan kehadiran guru dan karyawan selama 3 bulan terakhir pada bulan Juli, Agustus, dan September 2018. Pada bulan Juli guru dan karyawan yang tidak hadir dengan total persentasenya sebesar 1,58%, lalu pada bulan Agustus guru dan karyawan yang tidak hadir mengalami kenaikan persentase sebesar 1,97%, dan pada bulan September mengalami penurunan persentase ketidakhadiran sebesar 1,04%. Maka

berdasarkan tingkat ketidakhadiran tersebut dapat dilihat bahwa tingkat komitmen kehadiran guru dan karyawan pada SMA Islam Sultan Agung 1 masih kurang baik.

Keberhasilan sebuah sekolah untuk mewujudkan lulusan yang bermutu ditentukan oleh bagaimana cara-cara guru dan karyawan memperlakukan siswa-siswinya. Sehingga diperlukan adanya komitmen pada guru dan karyawan untuk terus bekerja secara maksimal. Menurut Inayatul (2013) indikasi rendahnya komitmen organisasi pada organisasi pendidikan adalah sering terlambat masuk kelas, menggunakan jam mengajar untuk kepentingan lain, malas memeriksa pekerjaan rumah yang diberikan kepada siswa dan sikap kurang ramah saat bertemu dengan siswa-siswinya.

Berdasarkan fenomena tersebut ada masalah penelitian yang menarik untuk dilakukan suatu penelitian dengan judul : **“Peran Kepercayaan dan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kepercayaan karyawan.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja islami terhadap komitmen organisasi
4. Bagaimana pengaruh kepercayaan karyawan terhadap komitmen organisasi
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kepercayaan karyawan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja islami terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja islami terhadap komitmen organisasi.
4. Mengetahui pengaruh kepercayaan karyawan terhadap komitmen organisasi.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diterima dari penelitian ini antara lain :

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan untuk tambahan informasi dan sebagai sumber referensi penelitian yang akan datang pada bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja islami, kepuasan kerja, dan kepercayaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi pemimpin organisasi untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi.