

karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan asset untuk perusahaan. Ironisnya, untuk mendapatkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas dan kompetitif bukan hal mudah.²

Tugas dari organisasi adalah berusaha untuk mengoptimalkan kinerja pekerjaan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tingkat produktifitas efisiensi, efektivitas, dan kepuasan kerja. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.³

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda - beda, namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama waktu periode waktu tertentu. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh bernandin dan russel yang mengemukakan bahwa, prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu

²Mulyo, Ukudi. Pengaruh kualitas layanan, kepercayaan Dan komitmen terhadap loyalitas nasabah (studi pada pd. Bpr bank pasar kendal) . *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. (No.2, Vol. 14, 2007). Hal 98

³Stepen P. Robbins dan Timothy A.Judge, *Perilaku Organisasi*. (Yogyakarta: Aditya Media, 1996) hal.171

atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.⁴ Sedangkan, menurut Johns kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.⁵ Peranan yang dimaksud adalah setiap kegiatan yang menghasilkan suatu akibat, pelaksanaan suatu tindakan, tingkatan penyelesaian suatu pekerjaan dan bagaimana karyawan bertindak dalam pekerjaan yang diberikan. Pernyataan ini juga sejalan dengan pernyataan Mathis, dkk yang mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dan seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi.

Fenomena yang sering muncul sekarang ini kurang tercapainya keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat turnover karyawan pada perusahaan yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi, mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negative. Setiap organisasi akan memiliki kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak

⁴Yenny Verawati dkk, 2011, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 5 No.2, hal 383.

⁵ Davis, Keith dan Johns W. Newstrom, 1996, *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Agus Dharma, Jakarta : Erlangga, hal 165

dalam sebuah organisasi dan bagaimana seseorang memiliki kemauan untuk tetap mempertahankan dirinya dalam organisasi.

2. Kinerja Karyawan

kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kepadanya.⁸

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang cukup jelas tentang penelitian ini maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi serta hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun sistematika penelitian tersebut adalah sebagai berikut:⁹ Pada bab *pertama*, Pendahuluan. Bab ini menguraikan sistematika .

Selanjutnya bab *kedua*, kajian teoritik. Pada bab ini membahas mengenai teori dan konsep, untuk menganalisis guna menjawab rumusan masalah, serta pengujian pada variabel independent dan dependent. Dalam penelitian diuraikan beberapa hal yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang relevan, paradigma islam tentang penelitian.

Pada bab *ketiga*, Metode Penelitian. Di bab ini menguraikan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel dan

⁸ Dr.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :PT Remaja Rosdakarya, hal 67.

⁹ Buku Pedoman Penulisan Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah, 2011, hal 68.

indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian serta teknik analisis data yang digunakan.

Tahap selanjutnya yaitu bab *keempat*, Hasil Penelitian. Menjelaskan mengenai penyajian gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis serta analisis data.

Bab *kelima*, adalah penutup. Berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran serta keterbatasan penelitian. Kesimpulan dapat mengemukakan kembali masalah penelitian (mampu menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah), hipotesis dan bukti-bukti yang dihasilkan pada akhirnya menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau sebaliknya. Saran merupakan usulan dari peneliti untuk dilaksanakan sesuatu yang belum ditempuh dan layak untuk dilaksanakan. Saran dicantumkan karena peneliti melihat adanya jalan keluar untuk mengatasi masalah/ kelemahan yang ada. Keterbatasan penelitian menguraikan apa saja hambatan/ ketidak mampuan dalam melaksanakan penelitian.