BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial, yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka, masing-masing anggota mendapat reward, untuk mencapai tujuan bersama dan diantara anggota mengalami interdependasi tugas Fiedler.[1]

Banyak organisasi yang mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan runtuhnya organisasi.

Perbedaan para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Semua itu disebabkan oleh rendahnya komitmen dari para Karyawannya.

Sering kali sebuah organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai suatu persyaratan untuk memegang satu jabatan atau posisi struktur sebuah organisasi.

Sebuah perusahaan atau organisasi akan maju jika mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen sangat diperlukan sdalam sebuah organisasi, sebab komitmen dalam organisasi dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas serta efisiensi kerja. Suatu komitmen organisasional

[1] Dr. Edy Sutrisno, M.SI., 2010, "*Budaya Organisasi*", Kencana Prenada Media Group, Jakarta, hal. 291

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan suatu daya dari seseorang untuk mengidentifikasikan keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi.

Meskipun komitmen dalam organisasi sangat diperlukan, tetapi kenyataannya tidak semua karyawan dapat menunjukkan komitmennya terhadap organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen cenderung memiliki catatan kehadiran yang lebih baik dan masa kerja yang lebih lama dari karyawan yang kurang memiliki komitmen.[2] Komitmen pegawai dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan untuk meninggalkan lingkungan kerja.[3]

Komitmen organisasi adalah sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan dengan organisasi yang diwujudkan dalam berbagai bentuk seperti loyalitas, keterlibatan dan keinginan untuk tetap tinggal.[4]

---

[2] John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta, hlm. 169

[3] Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kupuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta*", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, hal. 37

[4] Indi Djastuti, 2011, "*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah*", vol. 13, no. 1, hal. 10-11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan.[5] Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.[6]

Setiap karyawan harus mempunyai kinerja yang baik, apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan/organisasi akan baik. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan buruk, maka kinerja perusahaan/organisasi juga buruk. Kinerja yang buruk dapat berarti bahwa penyeleksian, pelatihan, atau pengembangan harus direvisi, karena apabila tidak, hal ini kemungkinan dapat menimbulkan masalah yang menyangkut hubungan antar pegawai.[7]

Kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.[8] Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.[9]

Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan

---

[5] Gunawan Cahyasumirat, 2006, "*Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT.Bank ABC)*", Tesis, Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, hal. 16

[6] Gunawan Cahyasumirat, 2006, "*Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor"*, hal. 16

[7] Hirana Wahyu Mustiko, 2012, "*Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM Pada Museum Pemerintah Provinsi DKI Jakarta (Museum Sejarah Jakarta, Museum Wayang, Museum Seni Rupa Dan Kereamik Serta Museum Bahari* ", Tesis, Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Jakarta, hal. 9

[8] Muhammad Rizki Nur Kurniawan, 2011, "*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)*", Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, hal. 27

[9] Muhammad Rizki Nur Kurniawan, 2011, "*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik"*, hal. 27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi daalam periode waktu tertentu.[10] Kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang di capai dengan unjuk kerja.[11]

Objek Penelitian yang diambil peneliti adalah Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Yayasan Nurul Hayat memiliki banyak cabang, namun peneliti memilih penelitian di kantor pusat. Peneliti menjadikan Yayasan Nurul Hayat sebagai tempat penelitian karena Yayasan Nurul Hayat adalah yayasan yang bagus dan sangat maju.

Yayasan sosial Nurul Hayat merupakan lembaga yang peduli terhadap pembangunan umat melalui layanan sosial dan dakwah yayasan ini berada di perumahan IKIP Gunung Anyar B-48 Surabaya. Lembaga tersebut bergerak dalam penerimaan amanah umat Islam berupa zakat, infaq, sodaqoh, hibah maupun wakaf yang kemudian dikelolah dan disalurkan untuk program sosial, pendidikan, dan juga dakwah.

Banyak program yang telah dijalankan oleh Yayasan Nurul Hayat Surabaya ini, diantaranya adalah untuk memberikan beasiswa kepada yatim dan fakir miskin, klinik sosial dhu'afa, majelis ta'lim abang becak, pemberdayaan khuffad, insentif bulanan guru al-qur'an, mendirikan dan menjalankan usaha BarBeku (Barang Bekas Berkualitas), dengan adanya sumbangan barang bekas ini kemudian dijual lagi di showroom barbeku kepada masyarakat umum dan apabila barang-barang tersebut rusak atau

[10] Leo Addy Chandra, 2013, "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat*", vol. 1, no. 3. Hal. 890
[11] Leo Addy Chandra, 2013, "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat",* hal. 890

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cacat, tim barbeku berusaha untuk memperbaikinya. Karena ini merupakan amanah dari umat, maka harus dikelolah dengan sebaik mungkin. Salah satu unit usaha yang juga prospektif untuk turut mendukung kemandirian Yayasan Nurul Hayat adalah unit usaha Barbeku (barang bekas berkualitas).

Motto dari Yayasan Nurul Hayat ini adalah "*Sejuk Untuk Semua*" adalah sebuah tekad agar di manapun Nurul Hayat berada harus selalu menghadirkan kesewjukan bagi sekitarnya. Sejuk untuk semua juga penegasan bahwa Nurul Hayat secara organisasi tidak berafiliasi dengan suatu paham atau golongan tertentu sehingga diharapkan Nurul Hayat dapat diterima dan memberi kemanfaatan untuk golongan manapun dan di manapun. Sejuk untuk semua adalah misi Qurani untuk menjadi rahmatan lil 'alamin, yautu berdakwah Islam menggunakan hikmah dan perkataan yang baik (mau'idzah hasanah), serta tolong menolong dalam kebaikan.

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : "Adakah pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya?"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis

1. Secara teoritis
   a. Memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lain dalam kaitannya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya.
   b. Sebagai sumber informasi dan referensi tentang pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya.
2. Secara praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pengetahuan baru mengenai pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Definisi Operasional

1. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dengan ciri-ciri adanya keyakinan yang kuat, kesediaan untuk bekerja keras, keinginan untuk kerja di bagian dari organisasi tersebut.

Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional[12] adalah:

a. Komitmen afektif ialah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
b. Komitmen berkelanjutan ialah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
c. Komitmen normatif ialah komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja karyawan) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".[13]

---

[12] Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, 2007, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, hlm. 101

[13] Windy Aprilia Murty Gunasti Hudiwinarsih, 2012, "*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)"*, STIE Perbanas Surabaya, vol. 2, no. 2, hal 216

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Ada 6 (enam) kriteria pokok yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja,[14] yaitu:

1) Kualitas (*quality*)

   Sejauh mana proses atau hasil dalam melakukan pekerjaan mendekati sempurna, baik dalam hal pengerjaan sesuai dengan cara yang ideal maupun memenuhi tujuan pekerjaan.

2) Kuantitas (quantity)

   Jumlah yang diproduksi, yang dapat dinyatakan dalam istilah-istilah seperti nilai uang, jumlah unit, atau siklus pekerjaan yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan waktu (timeliness)

   Sejauh mana suatu pekerjaan selesai, atau suatu hasil yang diproduksi, sesuai dengan waktu yang diharapkan. Hal ini dilihat dari 2 (dua) sudut pandang, baik berkoordinasi dengan hasil lain maupun memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan yang lain.

4) Efektivitas biaya (cost effectiveness)

   Sejauh mana penggunaan sumber daya perusahaan (misalnya manusia, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dalam rangka memperoleh keuntungan maksimal atau mengurangi kerugian dari setiap unit sumber daya yang ada.

[14] Nona Anggia, 2012, "*Hubungan Budaya Organisasi Dengan kinerja karyawan Pada PT Askrindo (Persero) Kantor Pusat Jakarta*", Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Ekstensi Administrasi Niaga Depok, hal. 35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Keperluan pengawasan (need for supervision)

Sejauh mana keryawan dapat melakukan suatu pekerjaan tanpa meminta bantuan dari atasan dan tanpa memerlukan campur tangan dari atasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6) Dampak antar perseorangan (interpersonal impact)

Sejauh mana karyawan menunjukkan harga diri, keinginan yang kuat, dan kerja sama dengan atasan dan karyawan lainnya.

F. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar sistematika pembahasan dalam skripsi penelitian ini terdiri dari lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab pendahuluan berisi latar belakang masalah yang mendukung munculnya hipotesis, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian,definisi operasional, serta sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Teoritik

Bab kajian teoritik ini berisi penelitian terdahulu, kerangka teori dan perspektif Islam, serta paradigma penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab metode penelitian ini berisi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, vaeriabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV : Hasil penelitian

Bab hasil penelitian ini berisi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian (analisis data).

BAB V : Penutup

Bab penutup berisi kesimpulan, saran dan rekomendasi, dan keterbatasan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id