

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya kemajuan di era globalisasi saat ini tidak dapat lepas dari peran dunia pendidikan, dalam menghasilkan siswa-siswi yang unggul dan berkompeten di berbagai bidang. Semakin tingginya tuntutan akan pengembangan di berbagai bidang tersebut, maka berdampak pada munculnya persaingan antar sekolah baik negeri maupun swasta di Indonesia baik dalam kemajuan metode pembelajaran, pengembangan kemampuan dan bakat siswa, serta kualitas tenaga pendidik maupun segala aspek yang mendukung kemajuan tersebut. Sunyoto (2012:1) dalam Sajangbati (2013), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Hasibuan (2009:10) dalam Sajangbati (2013), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam suatu organisasi peran sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam proses tersebut, organisasi selalu menginginkan kinerja pegawai yang baik dan optimal. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil Wibowo (2010:7) dalam Sajangbati (2013). Torang (2012:118) dalam Sajangbati (2013) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh faktor-faktor, salah satunya komitmen organisasi. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen organisasi yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat.

Menurut Williams dan Hazer (1986) dalam Murty & Hudiwinarsih (2012), komitmen organisasional merupakan” respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Mowday et. al. (1982) dalam Murty & Hudiwinarsih (2012) komitmen organisasi sebagai “derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam

organisasi tertentu”. Adanya suatu komitmen organisasi dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi itu sendiri, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Disamping komitmen organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan rasa religiusitas para anggota pada organisasi. Di samping komitmen organisasi ada indikasi bahwa sikap religiusitas seseorang mungkin saja dapat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai di dalam organisasi. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larangan Allah dengan keikhlasan.

Religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan berupa aktivitas yang tampak dan dapat dilihat oleh mata, serta aktivitas yang tidak tampak yang terjadi dalam hati seseorang (Djamaludin, 2005: 76) dalam Supriyanto,

2016. Nashori dan Mucharam (2002) dalam Rohayati (2014) religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Menurut Madjid (1992) dalam Rohayati (2014) religiusitas adalah tingkah laku manusia yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada kegaiban atau alam gaib, yaitu kenyataan-kenyataan supra-empiris. Manusia melakukan tindakan empiris sebagaimana layaknya tetapi manusia yang memiliki religiusitas meletakkan harga dan makna tindakan empirisnya dibawah supra-empiris.

Dengan adanya sikap religiusitas di dalam diri individu manusia, menimbulkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang untuk bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa bahagia menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas dan produktivitasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali khususnya guru dan karyawan yang bekerja di sekolah tersebut dengan judul “DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI INTERVENING (Studi Empiris Pada SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini secara spesifik dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagaimana dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali?
2. Bagaimana dampak komitmen organisasi terhadap religiusitas SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali?
3. Bagaimana dampak religiusitas terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali?
4. Bagaimana dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali yang di mediasi oleh religiusitas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali.
2. Untuk menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap religiusitas SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali.
3. Untuk menganalisis dampak religiusitas terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali.
4. Untuk menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh religiusitas SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kinerja para pegawai, yang di pengaruhi oleh komitmen organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat dalam mengembangkan ilmu ekonomi dan bisnis khususnya bidang sumber daya manusia, menambah pengetahuan dan wacan keilmuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian sejenis tentang sejauh mana dampak komitmen organisasi terhadap kinerja karyawandengan religiusitas sebagai intervening.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan penelitian ini dibagi dalam lima bab dengan penjelasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi untuk mempermudah dalam menulis penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka ini dijelaskan mengenai tinjauan teori variabel komitmen organisasi, kinerja pegawai, dan religiusitas. Bab ini juga menjelaskan tentang kerangka pemikiran penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab metode penelitian ini dijelaskan tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Bab ini juga menjelaskan mengenai metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang gambaran umum SMK Muhammadiyah 2 Andong Boyolali yang merupakan tempat penelitian dilakukan, karakteristik responden, analisis data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab penutup menjelaskan tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran penelitian untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi mengenai referensi-referensi yang di gunakan unruk menulis penelitian.

LAMPIRAN

Lampiran berisi instrumen yang di gunakan dalam penelitian, meliputi kuesioner dan hal-hal yang menunjang dalam penulisan penelitian ini.