

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang dan jasa (Malik, 2014). SDM merupakan salah satu yang tidak bisa terlepas dari suatu organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi, perusahaan, maupun instansi-instansi. SDM adalah bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik. Maksud dan tujuan dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan membawa perusahaan bisa menjadi lebih maju. Tujuan perusahaan dapat tercapai dibutuhkan peran lebih dari karyawan terhadap perusahaan. Karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai uraian pekerjaan saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan layanan ekstra terhadap pelanggan (Muayanah, Haryono, & Wulan, 2016)

Saat ini, salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan atau organisasi adalah bagaimana menjaga komitmen organisasi karyawan. Terlebih, karyawan saat ini adalah karyawan-karyawan dari generasi milenial, milenial adalah sebutan untuk kelompok demografis atau generasi Y (gen Y) yang lahir setelah generasi X. Sebutan milenial (millennials) untuk generasi Y ini mulai dipakai pada editorial koran besar Amerika Serikat pada Agustus 1993 karena diperkirakan individu pada generasi ini akan mencapai dewasa sekitar pergantian abad ke-21 atau pergantian era milenium (masa atau jangka waktu seribu tahun) . Dalam survey yang menyertakan 1.200 narasumber yang dilakukan oleh Dale Carnegie tentang tingkat keterikatan karyawan milenial, menunjukkan, 9% karyawan millennial menolak terikat (*disengaged*) dengan perusahaan. Lebih besar lagi, yakni 66%, tenaga kerja milenial hanya ingin terikat sebagian (*partially-engaged*) (Marketeters, 2019). Di Indonesia, hal yang serupa juga terjadi. Riset yang dilakukan oleh *Jobplanet* mulai Agustus 2015 hingga Januari 2017 dengan melibatkan 88.900 orang yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia membuktikan bahwa generasi milenial memiliki tingkat kesetiaan yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka dibanding generasi sebelumnya sebanyak 76,7 % dari mereka hanya bertahan 1–2 tahun di tempat kerjanya sebelum memutuskan untuk berpindah kerja. Hanya 9,5 persen dari mereka yang bertahan bekerja di satu tempat selama lima tahun atau lebih.

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai suatu kesetiaan seseorang kepada organisasi yang diikutinya. Hal ini telah tercantum dalam Q.S. Al-Fath ayat 10 yang berbunyi :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَتَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ
بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar. (Q.S. Al-Fath:10)

Dalam Qur'an Surat Al-Fath ayat 10 diatas menjelaskan bahwa orang-orang yang sudah berjanji setia kepada Allah, maka apabila ia melanggar janji tersebut maka akan tertimpa dirinya sendiri, maka maksudnya disini adalah apabila seseorang sudah berkomitmen kepada Allah, sudah berjanji kepada Allah, kemudian mengingkarinya, ia akan mendapatkan dosa yang begitu besar. Hal ini dapat dikatakan juga barangsiapa yang sudah berkomitmen atau berjanji setia terhadap pekerjaannya, maka ia harus menyelesaikannya sampai tuntas pula.

Fenomena rendahnya tingkat komitmen karyawan terjadi di Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (PPM MBS) Yogyakarta. Pada riset yang dilakukan oleh *Jobplanet* diatas, bahwa generasi milenial memiliki tingkat kesetiaan

yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka dibanding generasi sebelumnya sebanyak 76,7 % dari mereka hanya bertahan 1–2 tahun di tempat kerjanya sebelum memutuskan untuk berpindah kerja. Hal yang sama juga terjadi pada PPM MBS Sleman Yogyakarta, bahwa sekitar 75% guru dan pembina di PPM MBS Sleman dengan usia yang muda atau memasuki generasi milenial memiliki keinginan untuk keluar. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti indikasi yang sering terjadi adalah seringnya absen atau izin dari pekerjaan. Hal ini penulis amati dari banyaknya karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari PPM MBS setelah kontrak kerjanya habis (1-2 tahun). Informasi yang penulis dapatkan menunjukkan bahwa pada tahun ajaran baru 2019/2020 terdapat kurang lebih 50 karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dengan berbagai macam alasan. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis, kebanyakan dari karyawan merasa tidak betah karena terjadi perbedaan tujuan dalam bekerja dan beberapa lebih berorientasi dengan nominal gaji. Karyawan merasa kurang puas dengan sikap pimpinan dalam hal menerima dan menindak lanjuti keluhan karyawan. Sementara mereka yang tetap bertahan di PPM MBS bertujuan untuk beribadah dan membantu pondok dalam hal mendidik santri agar terbentuk santri-santri yang berakhlak mulia.

Menurut Mathis dan Jackson (2010) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta keinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar

untuk meninggalkan organisasi, termasuk melalui ketidakhadiran di tempat kerja. Maka berdasarkan pengertian tersebut, banyak karyawan yang tidak menerima tujuan organisasi dan dengan mudah meninggalkan organisasi. Fenomena ini membuat pihak pondok merasa berat dan harus melakukan perekrutan karyawan ulang sebanyak karyawan yang keluar agar program yang telah tersusun di pondok tetap dapat dijalankan dengan baik.

Fenomena tingginya tingkat *turnover* karyawan di PPM MBS mengindikasikan rendahnya komitmen mereka. Sementara banyak ahli menyatakan bahwa penting bagi suatu organisasi untuk menjaga dan meningkatkan komitmen karyawannya (Luthans, 2010).

Berdasar hasil pengamatan penulis di PPM MBS tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis lebih lanjut tentang komitmen kerja karyawan PPM MBS. Untuk itu, penulis melakukan kajian lebih mendalam ke dalam literatur-literatur terkait isu komitmen organisasi.

Literatur melaporkan bahwa salah satu faktor pembentuk komitmen organisasi adalah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Apabila ia menemukan kenyamanan dalam organisasi, maka ia cenderung akan bertahan lebih lama. Kondisi lingkungan kerja organisasi yang bersangkutan lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja sangat penting untuk kelangsungan sebuah perusahaan. Menurut Sedamaryanti (2009) dalam (Yuliana, 2017) suatu kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang akan selalu melekat pada diri karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Yuliana, 2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menjalin hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja atau dengan bawahan seperti berbicara yang sopan, saling menghargai, tidak menyakiti hati, juga termasuk dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Hal ini terkandung dalam QS. Al-Imran ayat 159 :

لَهُمْ وَاسْتَغْفِرْ عَنْهُمْ فَاعْفُ ۗ حَوْلِكَ مِنْ لَانْفَعُوا الْقَلْبِ غَلِيظًا فَطًا كُنْتَ وَلَوْ ۗ لَهُمْ لِنْتَ اللهُ مِنْ رَحْمَةٍ فِيمَا
الْمُنْتَوِكِلِينَ يُحِبُّ اللهُ إِنَّ ۗ اللهُ عَلَى فَنَوَكَّلَ عَزَمْتَ فَإِذَا ۗ الأَمْرُ فِي وَشَاوَرُ هُمْ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Faktor lain yang memengaruhi komitmen seseorang dalam suatu organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dalam manajemen. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari uraian pekerjaan, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan

Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan memberikan kinerja yang baik agar perusahaan tempatnya bekerja menjadi semakin maju dan berkembang. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik daripada karyawan yang tidak memiliki rasa kepuasan dalam bekerja. Perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja karena kepuasan kerja

sangat bermanfaat dalam pencapaian prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai, sedangkan karyawan yang tidak memiliki rasa puas dalam bekerja maka tingkat prestasinya akan menurun. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap pekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins, and Judge, 2017).

Kepuasan kerja berkaitan dengan ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja. Bekerja dengan ketiga hal tersebut memiliki nilai tersendiri. Dengan bekerja keras yang ikhlas, sabar dan selalu bersyukur tentu akan menambah kepuasan tersendiri. Ketika pekerjaan selesai, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Qur'an Surat Ibrahim ayat 7 yang berbunyi :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Literatur menunjukkan adanya perhatian dari para peneliti terkait dengan hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam

penelitian Abidin, Pangtulan, Maria (2016), mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut sama dengan penelitian Bernarto dan Herjany (2018), Alvina dan Djastuti (2018), (Wowor, Sumayku dan Siwi, 2016). Artinya, lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan tercapainya komitmen organisasi. Dari penjelasan di atas penulis menemukan bahwa terdapat hasil penelitian yang sama tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pratama, Musadieg, Mayowan (2016), mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal serupa dikemukakan oleh Taurisa dan Ratnawati (2018), Silaban (2018), (Lestari dan Sambul, 2017), (Ningkiswari dan Wulandari, 2017). Artinya Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional. Dari penjelasan di atas penulis menemukan bahwa terdapat hasil penelitian yang sama tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dari penelitian terdahulu, tidak terdapat gap penelitian. Untuk itu, penulis memandang perlu untuk meneliti kembali pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, penulis mengusulkan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru dan Pembina Studi pada Pondok Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School (PPM MBS) Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru dan pembina di PPM MBS Yogyakarta ?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru dan pembina di PPM MBS Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan
2. Untuk menganalisis dan mengidentifikasi apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Untuk membantu pihak-pihak yang berhubungan dengan dunia kerja terutama dalam mengukur adakah pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan

2. Manfaat praktis

Dapat memberikan informasi kepada PPM MBS Yogyakarta apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan di PPM MBS Yogyakarta.

