

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Muhammadiyah adalah salah satu organisasi Muslim terbesar di Indonesia. Nama organisasi ini diambil dari nama Nabi Muhammad SAW, sehingga Muhammadiyah juga dapat dikenal sebagai orang-orang yang menjadi pengikut Nabi Muhammad SAW. Muhammadiyah sendiri merupakan Gerakan Islam yang melaksanakan da'wah amar ma'ruf nahi munkar dengan maksud dan tujuan menegakkan dan menjunjung tinggi Agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Dalam perkembangannya, Muhammadiyah telah mendirikan berbagai amal usaha dan melaksanakan berbagai program bagi kemaslahatan umat. Berbagai amal usaha tersebut terus berkembang sejalan dengan perkembangan zaman, namun tetap pada porsi keislaman yang sebenar-benarnya. Amal usaha yang terus berkembang tersebut terdiri dari berbagai bidang kehidupan, di antaranya Bidang Tarjih dan Tardid, Bidang Tabligh, Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah, Bidang Pendidikan Kader, Bidang Pembinaan Kesehatan Umum, Bidang Pelayanan Sosial, Bidang Ekonomi, Bidang Waqaf dan Kehartabendaan, Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Hukum dan HAM, Bidang Lingkungan Hidup, Bidang Pustaka dan Informasi, Bidang Pengembangan Cabang dan Ranting, Bidang Pembinaan dan Pengawasan Keuangan, Bidang Penanggulangan Bencana, Bidang Zakat, Infak dan Sedekah, Bidang Hikmah dan Kebijakan Publik, serta Bidang Seni Budaya dan Olahraga. Dalam mengatur dan mengawasi lancarnya kegiatan pada amal usaha tersebut, maka Muhammadiyah

memiliki kelembagaan yang mengatur dan mengelola kegiatan-kegiatan dan aturan-aturan pada bidang-bidang amal usaha tersebut. Kelembagaan yang dimaksud meliputi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM), yang mengatur dan mengawasi kegiatan-kegiatan Kemuhammadiyah pada tingkat Provinsi. Kemudian, pada tingkat kabupaten terdapat Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) yang mana berfungsi mengatur dan mengelola kegiatan amal usaha pada tingkat kabupaten/kota.

Dalam pelaksanaan berbagai kegiatan dan amal usaha persyarikatan, Muhammadiyah memiliki Majelis/Lembaga dan Organisasi Otonom (Ortom) yang berfungsi melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing guna mendukung kemajuan dari amal usaha milik Muhammadiyah serta berjalannya program-program yang menunjang kemaslahatan umat tersebut. Majelis/lembaga yang dimaksud yakni majelis/lembaga yang mengelola bidang-bidang amal usaha yang didirikan oleh Muhammadiyah. Sedangkan, Ortom yang dimiliki Muhammadiyah adalah meliputi Aisyiyah, Nasyiatul Aisyiyah, Pemuda Muhammadiyah, Ikatan Remaja Muhammadiyah, Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, Tapak Suci Muhammadiyah, serta Gerakan Kepanduan Hizbul-Wathan. Organisasi-organisasi otonom tersebut berkewajiban mengemban fungsi sebagai pelopor, pelangsup, dan penyempurna amal usaha Muhammadiyah. Organisasi otonom tersebut juga memiliki ADART dalam urusan rumah tangganya sendiri. Dalam pelaksanaannya, organisasi otonom Aisyiyah memiliki keistimewaan dibandingkan dengan Ortom yang lain. Kelembagaan dari Aisyiyah hampir sama dengan Muhammadiyah, yakni mempunyai Pimpinan Wilayah

Aisyiyah (PWA) pada tingkat Provinsi dan Pimpinan Daerah Aisyiyah (PDA) pada tingkat kabupaten/kota. PWA dan PDA tersebut mempunyai tugas dan fungsi yang hampir sama dengan tugas dan fungsi PWM dan PDM, serta mengelola majelis-majelis serta lembaga yang berada di bawahnya. Tugas dan fungsi PWM, PWA dan PDM, PDA meliputi tugas keorganisasian dan pengelolaan kebijakan-kebijakan dari Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan Pimpinan Pusat Aisyiyah untuk selanjutnya diteruskan kepada majelis-majelis dan lembaga usaha di bawahnya.

Sebagai organisasi yang besar, Muhammadiyah dan Ortom Aisyiyah juga sangat memperhatikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Pada penelitian ini peneliti fokus pada pengelolaan SDM pada pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) oleh suatu organisasi seperti Muhammadiyah dan Aisyiyah merupakan suatu masalah yang mendasar (Hariandja, 2002). Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Tujuan organisasi akan tercapai jika organisasi tersebut dapat meningkatkan kualitas sumber dayanya dan diiringi dengan kemampuan kinerja sumber daya manusia yang mendukung (Ancok, 2012). Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, baik dari sisi organisasi maupun individu karyawan, sebuah organisasi ingin mendapatkan *outcomes* yang akan berguna untuk mendukung keberhasilan organisasi tersebut. Pada sisi organisasi, organisasi berupaya untuk mendapatkan sejumlah *outcomes* seperti produktifitas, komitmen dan kinerja. Sedangkan pada sisi karyawan,

individu ingin mendapatkan kepuasan atas sejumlah kebijakan seperti sistem kompensasi, karir, lingkungan kerja dan lain-lain. Berdasarkan kajian pustaka yang penulis lakukan, dalam konteks ini *outcomes* organisasi berkaitan dengan sesuatu yang diperoleh oleh organisasi (*organizational outcomes*) yang pada umumnya diproksi dengan komitmen organisasional (Tjahjono, 2010). Komitmen organisasional berkaitan dengan apakah ia bekerja dengan sepenuh hati semata-mata karena pengabdianya pada organisasi, atau hanya sekedar bekerja guna memenuhi kewajibannya sebagai karyawan. Komitmen bisa menjadi dasar dari suatu tindakan seorang individu, tentang bagaimana ia akan bersikap dan bagaimana kinerjanya menjadi maksimal. Mowday & Steers, (1979) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan atau dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional dalam hal ini akan ditinjau dari perspektif multidimensional yang mana menjelaskan dimensi-dimensi komitmen yang bervariasi, meliputi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 1991).

Dalam beberapa penelitian, banyak faktor yang telah diuji memiliki pengaruh yang positif atau negatif, signifikan atau tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari beberapa faktor tersebut, di antaranya adalah kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja.

Kepribadian proaktif merupakan suatu proses dimana individu mengenali potensi masalah atau peluang dalam lingkungan kerja mereka dan saling menciptakan perubahan dengan mempengaruhi lingkungan kerja mereka untuk masa depan yang lebih baik (Bateman & Crant, 1993; Parker & Collins, 2010; Sonnentag & Starzyk, 2015). Kepribadian proaktif ini umumnya ditandai dengan sikap otonom dari individu karyawan yang secara aktif menggali potensi atau bekerja secara aktif tanpa harus diberi perintah dari atasan. Perilaku proaktif ini juga akan mempengaruhi individu yang lain secara sosial, dimana terdapat kecenderungan untuk berlomba-lomba menjadi yang terbaik misalnya. Karakteristik pekerjaan yang saling tergantung dengan pekerjaan yang lain juga memungkinkan seorang pegawai dengan pegawai yang lainnya terlibat dalam perilaku kerja yang proaktif. Proaktif telah dikonseptualisasikan dalam sejumlah cara termasuk menggunakan inisiatif pribadi untuk meningkatkan situasi (M. Frese, Kring, Soose, & Zempel, 1996; Michael Frese & Fay, 2001). Organisasi membutuhkan karyawan proaktif yang secara aktif berusaha untuk “mengubah dan meningkatkan lingkungan kerja mereka” dan berusaha untuk memanfaatkan dan “membuat sesuatu terjadi” yang akan mengarah pada manfaat dan hasil organisasi yang lebih besar (Ghitulescu, 2018; Parker & Wang, 2015; Wihler, Blickle, Ellen, Hochwarter, & Ferris, 2017). Penelitian pengaruh kepribadian proaktif terhadap komitmen organisasional sebelumnya jarang dilakukan, sehingga belum dapat dipastikan secara pasti apakah kedua variabel tersebut saling mempengaruhi walaupun pada sisi komitmen afektif diharapkan memiliki hubungan dengan proaktifitas (Joo & Bannet, 2018). Proaktif atau perilaku proaktif oleh individu mengacu pada

perilaku antisipatif, berorientasi perubahan, dan inisiatif diri dalam situasi. Dalam penelitian berjudul *The Influence of Proactivity on Creative Behavior, Organizational Commitment, and Job Performance: Evidence from a Korean Multinational* oleh Joo & Bannet (2018) menyebutkan bahwa terdapat ketidakjelasan hubungan antara tingkat proaktif karyawan dengan tingkat komitmen organisasional mereka. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mencari kejelasan akan hubungan kepribadian proaktif dengan komitmen organisasional dimana hubungan antara kedua hal tersebut masih sangat jarang diteliti.

Pada Persyarikatan Muhammadiyah sendiri, istilah proaktif sudah sering dijumpai. Seperti dijelaskan dalam Tanfidz Keputusan Musyawarah Muhammadiyah Periode Muktamar ke-47 di Gunungkidul Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjelaskan bahwa program-program yang direncanakan Muhammadiyah sesuai dengan keputusan tersebut banyak meliputi sikap proaktif dari persyarikatan guna melaksanakan fungsi dan kebijakannya demi tercapainya kemaslahatan umat (Muhammadiyah, 2016). Sikap proaktif ini diharapkan dimiliki dan mulai diterapkan oleh para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pada persyarikatan. Seperti telah disebutkan bahwa perilaku proaktif akan dapat mempengaruhi aspek-aspek keroganisian seperti kinerja organisasi, kualitas pelayanan organisasi, serta akan berdampak pada komitmen organisasional para pegawai. Pegawai yang proaktif diharapkan dapat menunjang kinerja organisasi sehingga kualitas pelayanan dari persyarikatan bagi kemaslahatan umat menjadi semakin baik, sehingga diharapkan akan

meningkatkan komitmen organisasional para anggota organisasi maupun para pegawai yang tergabung pada Persyarikatan Muhammadiyah.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yang lainnya adalah keadilan organisasi. Cropanzano, Bowen, & Gilliland (2007a) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku manajerial. Dalam menilai keadilan organisasional setidaknya terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi, yaitu: imbalan, proses, dan hubungan interpersonal (Cropanzano, Rupp, Mohler, & Schminke, 2001). Ketiga bidang yang harus dievaluasi tersebut merupakan jenis-jenis dari keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Pada variabel keadilan organisasi ini, yang akan dilihat adalah tentang persepsi keadilan yang berperan penting pada reaksi dan sikap karyawan. Apabila karyawan memiliki persepsi adanya keadilan dalam organisasi, maka persepsi tersebut akan dapat mendorong reaksi dan sikap karyawan secara lebih produktif bagi organisasi meskipun dalam kondisi tidak menguntungkan (Tjahjono, 2010). Karyawan yang merasakan adanya keadilan organisasi akan memiliki semangat kerja, hasrat, keinginan, dan energi yang besar dalam dirinya untuk melaksanakan tugas seoptimal mungkin. Seorang karyawan yang memiliki semangat bekerja tinggi guna kemajuan perusahaan tentu akan memiliki komitmen untuk bekerja lebih dan lebih baik lagi, sehingga ia akan bersungguh-sungguh memberikan upaya terbaiknya kepada perusahaan. Beberapa hasil penelitian pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional memiliki hasil yang berbeda dan belum konsisten. Beberapa di antaranya menyatakan bahwa keadilan organisasi

berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional, namun beberapa penelitian yang lain menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh tidak langsung, namun keduanya memiliki pengaruh yang positif.

Dugaan awal yang menjadi latar belakang dari penelitian ini adalah tentang persepsi keadilan organisasi para pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mana dirasa masih rendah. Hal ini dinyatakan oleh Bapak Gita Danupranata, Drs., MM., selaku Ketua PWM yang merasa bahwa kompensasi atau imbalan yang diberikan persyarikatan kepada para pegawai belum bisa dibandingkan dengan organisasi lain seperti pada Badan-badan Usaha Milik Negara (BUMN), sedangkan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dikategorikan pada pekerjaan seorang profesional. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji apakah keadilan organisasi yang dipersepsikan para pegawai berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang mereka miliki.

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yang selanjutnya yakni spiritualitas di tempat kerja. Berdasarkan pada beberapa kajian pustaka yang dilakukan oleh penulis, sebagian besar penelitian menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Tetapi, penulis juga menemukan dalam beberapa penelitian bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak memiliki pengaruh atau tidak berhubungan dengan komitmen organisasional. Spiritualitas di tempat kerja itu sendiri didefinisikan sebagai suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki pemaknaan atas kehidupan yang lebih mendalam pada suatu pekerjaan, termasuk rasa

memiliki tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka yang bermakna dan berlangsung dalam konteks komunitas (Ashmos & Duchon, 2000).

Pada Persyarikatan Muhammadiyah, baik pegawai maupun anggota perserikatan memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang tinggi. Hal ini terbukti karena organisasi ini sangat berbeda dengan organisasi lain yang pada umumnya berorientasi pada profit. Muhammadiyah memungkinkan para pegawainya bekerja secara sukarela namun tetap profesional dengan mengatasnamakan keikhlasan dan kerelaan hati bekerja tidak hanya karena urusan duniawi tetapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT dan demi kemaslahatan umat. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil objek pada pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta. Fenomena awal yang penulis temukan yakni pada objek tersebut yang merupakan Organisasi Muhammadiyah yang berkemajuan, namun dirasa pegawai-pegawainya belum bersikap proaktif, pada sisi lain tingkat kompensasi belum sebesar penghargaan SDM yang profesional, sehingga, pemimpin tidak dapat menuntut para pegawainya untuk bersikap proaktif dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat prosedur-prosedur dalam pemberian kompensasi dan penetapan kebijakan serta bagaimana pelaksanaan prosedur-prosedur tersebut. Kemudian, penulis juga ingin mengetahui bagaimana pola interaksi antara pemimpin dan pegawai (apakah para pegawai sudah merasa diperlakukan secara adil sesuai dengan kualifikasi dan

kemampuan yang dimiliki serta mendapatkan hak-haknya sebagai anggota organisasi). Indikasi fenomena awal tersebut didukung oleh pendapat Bapak Gita Danupranata Drs., M.M., selaku Ketua Umum Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta periode 2015-2020, yang mengamati bahwa para pegawai belum bersikap proaktif, tetapi beliau selaku pimpinan juga tidak dapat memaksakan karena gaji yang dinyatakan masih rendah dan belum dapat dibandingkan secara umum dengan lembaga lain. Hal tersebut yang menyebabkan peranan para pegawai yang senantiasa secara aktif untuk memajukan organisasi menjadi kurang maksimal. Selain itu, penulis berpendapat (didukung oleh beberapa pendapat) bahwa komitmen organisasional pada pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkatan yang tinggi. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan tingginya komitmen organisasional tersebut. Ditinjau dari fenomena yang terjadi yakni tingkat kepribadian proaktif dan keadilan organisasi yang dirasa masih rendah, penulis ingin mengetahui apakah kedua variabel tersebut mempengaruhi komitmen organisasional ataukah terdapat variabel lain yang lebih berpengaruh seperti halnya spiritualitas di tempat kerja. Penulis ingin mengetahui apakah tingkat komitmen tersebut dipengaruhi oleh kepribadian proaktif dan apakah ada pengaruh lain seperti persepsi keadilan organisasi pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta ataukah juga karena faktor lain yakni spiritualitas di tempat kerja.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kepribadian proaktif terhadap komitmen organisasional?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional?
3. Bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional?
4. Bagaimana pengaruh kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan pengaruh kepribadian proaktif terhadap komitmen organisasional.
2. Mendeskripsikan pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional.
3. Mendeskripsikan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional.
4. Mendeskripsikan pengaruh kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat di bidang teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi dalam bidang SDM dan praktiknya dalam organisasi, terutama dalam hal

pengambilan keputusan maupun kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasional, meningkatkan sikap proaktif karyawan, keadilan organisasi dan spiritualitas di tempat kerja secara tepat guna membantu organisasi dalam pencapaian visi, misi, serta tujuan.

## 2. Manfaat praktik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk pengetahuan yang lebih mendalam terkait dengan teori dari praktik-praktik SDM yang sebenarnya, serta juga dapat digunakan untuk keperluan penelitian selanjutnya di bidang SDM.