

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pencak silat merupakan kebudayaan yang tumbuh dan berkembang sejak zaman nenek moyang bangsa Indonesia dan diwariskan kepada anak cucu melalui proses panjang secara turun-temurun. Pencak silat mengandung banyak sekali nilai-nilai budaya, tradisi atau adat yang sakral didalamnya. Pada zaman kerajaan tempo dahulu, pencak silat merupakan alat bela diri yang ampuh bagi nenek moyang bangsa Indonesia untuk melawan tentara musuh guna membela diri dan mempertahankan kedaulatan kerajaan. Gerakan-gerakan pada pencak silat mulanya adalah dengan menirukan gerakan binatang yang ada di alam sekitarnya, seperti gerakan kera, harimau, ular, atau burung elang. Asal mula ilmu bela diri di nusantara ini kemungkinan juga berkembang dari keterampilan suku-suku asli Indonesia dalam berburu dan berperang dengan menggunakan parang, perisai, dan tombak.

Salah satu perguruan pencak silat yang berkembang di Indonesia adalah pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate. Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) merupakan sebuah organisasi persaudaraan yang membentuk manusia berbudi luhur tahu benar dan salah dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dalam menjalin persaudaraan yang kekal abadi. Organisasi ini didirikan pada tahun 1922 oleh Ki Hadjar Hardjo

Oetomo dan berpusat di Madiun Jawa Timur Indonesia. PSHT pada awalnya bernama Pencak Sport Club (PSC) yang merupakan sebuah perguruan yang mengajarkan olah kanuragan. Perkembangan PSHT mengalami pasang surut hingga masa RM Imam Koesoepangat dan banyak perubahan yang dilakukan. Perubahan yang dilakukan antara lain seperti bentuk kelembagaan yang menjadi lebih modern dalam bentuk organisasi dengan struktur yang tertata, dan pola perekrutan anggota lebih tertata.

Sebagai salah satu organisasi pelopor kemerdekaan yang telah berdiri sejak tahun 1922, pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate selalu berbenah diri untuk menjadi organisasi yang selalu berkembang dan mempertahankan eksistensinya sepanjang masa. Hal ini terbukti hingga saat ini pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate memiliki 187 cabang yang tersebar di Indonesia serta 67 komisariat perguruan tinggi dan 5 komisariat luar negeri dengan keanggotaan mencapai 8 juta orang. Perkembangan yang begitu pesat ini tidak lepas dari pengaruh para tokoh – tokoh pendiri dan pemimpin pencak silat Persaudaran Setia Hati Terate seperti Ki Hadjar Hardjo Oetomo, R.M. Soetomo Mangkoedjojo, M. Irsad, Santoso, R.M. Imam Koesoepangat, Badini, H. Tarmadji Boedi Harsono, SE dan Dr. Ir. Muhammad Taufik, SH, M.Sc.

Semakin berkembangnya zaman, menuntut organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate untuk selalu mengikuti dan menyelaraskan dengan perkembangan yang ada. Bahkan banyak tantangan yang harus

dihadapi untuk mempertahankan agar eksistensi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate tetap terjaga. Hal ini merupakan tugas besar bagi para pengurus organisasi ini mulai dari tingkat pusat, cabang, ranting dan rayon. Tentunya bukan hal mudah untuk mengelola organisasi sebesar ini, sehingga kinerja dari para pengurus pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate harus selalu ditingkatnya untuk membuat organisasi ini selalu berkembang sepanjang masa.

Persaudaraan Setia Hati Terate (PSHT) Cabang Yogyakarta, merupakan salah satu cabang organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate yang terletak di desa Potorono, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai salah satu cabang kepengurusan pusat, PSHT Cabang Yogyakarta mengemban tugas besar untuk ikut andil dalam mengembangkan organisasi ini dan menjaga eksistensinya sepanjang masa. Kinerja para pengurus PSHT Cabang Yogyakarta harus selalu ditingkatkan agar tujuan mulia tersebut dapat terwujud.

Setiap organisasi selalu dihadapkan dengan posisi di mana harus dapat mengoptimalkan semua aspek untuk menunjang optimalisasi kinerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut maka organisasi memerlukan sumber daya yaitu tenaga kerja. Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja, sehingga peningkatan sumber daya menjadi sangat urgent dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan

berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Dalam ini kinerja para pengurus organisasi akan sangat diutamakan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut (Robbins, 2008) dalam (Boy Suzanton dan Ari Solihin, 2012) berpendapat bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal Ismail (2006) dalam Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional. Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas individu pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan

perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variabel orang seperti (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi seperti (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan). Bahkan faktor non-organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi karena anggota organisasi yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, loyalitas, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan bertanggung jawab. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja anggota organisasi akan meningkat. Hal ini didukung oleh peneliti terdahulu seperti : Boy Suzanton dan Ari Solihin (2012), penelitian Arywanti Marganingsih (2010), penelitian Ida Ayu Brahmasari (2008) yang membuktikan ada pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen organisasi dan kinerja.

Selanjutnya salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, juga mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2005) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah satu wujud anggapan

yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi budaya adalah komunikasi, kepemimpinan, sistem sosial, teknologi dan lingkungan eksternal (menurut Plunkett dan Attner,1997, dalam Ida Ayu Brahmasari, 2008). Berdasarkan Hasil penelitian yang diungkapkan oleh (Richie, 2000, dalam Ida Ayu Brahmasari, 2008) bahwa budaya organisasi menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek organisasi dan mempengaruhi berbagai *outcomes* seperti produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan dan loyalitas individu terhadap organisasinya. Pembentukan komitmen tidak lepas dari pengaruh lingkungan yang ada di dalam suatu organisasi, hal ini berkaitan erat dengan budaya organisasi, sehingga secara teori ada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Edwin TH Simanjuntak (2013), penelitian Ida Ayu Brahmasari (2008), dan penelitian Arywarti Marganingsih (2010) yang membuktikan ada pengaruh yang signifikan dan positif komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Selain berpengaruh terhadap komitmen, budaya organisasi juga erat kaitanya dengan kinerja organisasi. Budaya Organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh karyawan dan orang-orang yang ada di dalamnya. Selanjutnya, sistem nilai

tersebut diwariskan kepada generasi berikutnya dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan. Hal ini didukung hasil penelitian terdahulu Etty Indriyani (2010), penelitian Boy Suzanto dan Ari Solihin (2012) dan penelitian Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) membuktikan ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dan kinerja.

Dengan demikian variabel – variabel seperti budaya organisasi, komitmen dan kinerja secara teoritis memiliki hubungan yang erat dan saling terkait. Penulis tertarik untuk meneliti topik ini di dalam penelitian yang akan dilakukan karena masih sedikitnya penelitian yang dilakukan di dalam organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Tetate. Penulis terinspirasi dari jurnal penelitian Noor Arifin (2010) dengan judul “ Analisis budaya organisasi terhadap komitmen kerja karyawan dalam peningkatan kinerja organisasional karyawan pada koperasi BMT di Kecamatan Jepara”. Dengan melakukan replikasi penulis akan melakukan penelitian dengan merujuk pada jurnal tersebut namun dengan objek dan subjek yang berbeda. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja di dalam organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate. Oleh karena itu judul penelitian yang diajukan oleh penulis adalah **Analisis budaya organisasional terhadap komitmen organisasional**

**dalam peningkatan kinerja (Studi pada Pengurus Organisasi Pencak  
Silat PSHT Cabang Yogyakarta).**



## **B. Rumusan Masalah**

Keberadaan seseorang dalam suatu organisasi pasti berkaitan erat dengan kontribusinya dalam organisasi. Rasa memiliki, rasa loyalitas terhadap organisasi adalah bentuk dari sebuah komitmen organisasi. Terbentuknya sebuah komitmen di dalam suatu organisasi tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu lingkungan. Lingkungan di dalam hal ini adalah budaya, budaya organisasi erat kaitannya di dalam pembentukan komitmen organisasi di dalam sebuah organisasi. Dengan lingkungan yang baik, sesuai dengan kemauan anggota tentunya akan menciptakan rasa nyaman bagi para anggota organisasi, sehingga akan timbul rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dan akhirnya komitmen organisasi anggota akan terbentuk. Oleh karena itu rumusan masalah pertama yang di ajukan adalah :

**Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?**

Komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan dan loyalitas individu terhadap organisasinya. Adanya komitmen terhadap organisasi, akan membuat anggota organisasi merasa memiliki akan organisasi, mau melakukan apapun demi kebaikan organisasi, dan mau bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan organisasi, sehingga kinerja organisasi akan berjalan baik, dan akan selalu meningkat sejalan dengan meningkatnya komitmen organisasi para anggota organisasi. Oleh karena itu rumusan masalah kedua yang di ajukan adalah :

**Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi ?**

Di dalam kegiatan organisasi, setiap organisasi mempunyai nilai tersendiri di dalam memaknai budaya organisasi. Budaya Organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh karyawan dan orang-orang yang ada di dalamnya. Selanjutnya, sistem nilai tersebut diwariskan kepada generasi berikutnya dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu rumusan masalah ketiga yang di ajukan adalah :

**Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi ?**

### **C. TUJUAN**

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja organisasi pada pengurus organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate. Maka di rumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Penulis

Memberikan pengalaman kepada penulis untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori dan pengetahuan yang telah diterima didalam perkuliahan.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dalam dal manajemen sumber daya manusia khususnya analisis budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dalam peningkatan kinerja organisasional.

3. Bagi Organisasi

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi organisasi pada umumnya dan khususnya pada organisasi pencak silat Persaudaraan Setia Hati Terate.

4. Bagi Pihak Lain yang Terkait dan Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan atau referensi yang berguna bagi pihak – pihak lain yang bersangkutan dan penelitian selanjutnya.