

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Hasibuan (2009), sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan ilmu manajemen. Karena ilmu manajemen sebagai alat untuk menggerakkan dan mengupayakan peranan yang lebih efektif serta efisien dalam mengatasi sebuah kendala yang muncul menjadi perihalnya di aktivitas pekerjaan organisasi. Peranan sumber daya manusia berpusat pada manusia itu sendiri yang melakukan aktivitas pekerjaan dalam keinginan pencapaian tujuan organisasi. Manusia hakikatnya memiliki perasaan, pikiran, status, keinginan, dan latar belakang yang di ikut sertakan saat melakukan peranan aktivitas organisasi. Dalam hal ini adanya kendala yang akan muncul dan menjadi bagian yang kompleks sehingga tidak bisa disamakan dengan barang, misalnya salah satu alat canggih perusahaan yang menjadi pendukung organisasi.

Menurut Ulrich dalam Meiyanto dan Santoso (1999), salah satu bagian yang terpenting dalam organisasi agar bisa bersaing dengan organisasi lain yaitu manusia, maka diperlukan pengelolaan terkait sumber daya manusia. Karena manusia menjadi aset jangka panjang organisasi dan memiliki peranan penting dalam penyelesaian aktivitas pekerjaan, maka diperlukan perhatian yang mendalam.

Menurut Ivancevich, et.al (2008) dalam Rahayu (2011), karyawan menjadi landasan berdirinya organisasi, apabila karyawan bekerja secara optimal di kegiatan sehari-hari didalam organisasi akan berdampak pada organisasi yang

bisa bersaing dengan organisasi yang lain. Dalam hal ini disebabkan adanya karyawan yang menjalankan aktivitas pekerjaan dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008), komitmen adalah tingkatan kondisi karyawan atas kepercayaan yang tinggi dan menerima tujuan organisasi sehingga percaya akan tetap melakukan pekerjaan di organisasi serta keinginan individu meninggalkan organisasi akan berkurang.

Menurut Oktorita, et.al (2001) dalam Rahayu (2011), komitmen adalah perilaku yang ditunjukkan individu, apabila pada diri individu semakin memiliki komitmen akan memperkecil perilaku negatif dalam aktivitas pekerjaan organisasi. Meliputi pembolosan karyawan, berhenti bekerja dalam beberapa hari pada karyawan, dan tidak ada rasa ingin mencapai tujuan organisasi atau kerja tidak sesuai prosedur yang bisa berdampak kerugian organisasi. Bila dibiarkan terlalu lama akan berpengaruh pada karyawan berpengalaman dan memiliki kemampuan lebih yang menjadi harapan dari organisasi.

Menurut Allen&Meyer (1997) dalam Syahid (2016), adanya dua pendekatan mengenai komitmen organisasi yaitu: pertama, komitmen dapat menggambarkan perbedaan keterkaitan anggota dengan organisasi dan faktor yang mempengaruhi lainnya. Kedua, upaya untuk meninggalkan bermacam-macam faktor yang dapat mempengaruhi sehingga seorang dapat membentuk komitmen yang berkembang dalam diri. Terdapat tiga aspek dalam komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) dalam Rahayu (2011), seorang karyawan yang mempunyai komitmen besar di dalam organisasi akan berdampak pada potensi pekerjaan dan kemauan diri yang lebih besar sehingga potensi tetap bertahan diorganisasi semakin besar.

Menurut Siu (2003) dalam Rahayu (2011), Apabila karyawan di dalam dirinya sendiri mempunyai komitmen karyawan, akan lebih memiliki dorongan menyelesaikan pekerjaan lebih baik meskipun ada tekanan yang dihadapi dibandingkan karyawan lain di organisasi mempunyai komitmen yang rendah. Karyawan mempunyai komitmen yang besar di organisasi akan berdampak pada hasil kinerja yang besar dan berkelanjutan membawa organisasi bertahan dalam persaingan.

Menurut Robbins (2006), komitmen organisasi adalah seorang individu yang tetap bergabung dalam organisasi dengan tujuan yang dibawanya sehingga dapat bertahan secara struktural organisasi. Ketika komitmen organisasi telah dimiliki oleh karyawan maka hubungan timbal balik akan dirasakan oleh organisasi tersebut. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah maka terjadi hubungan timbal balik yang dirasakan oleh organisasi akan rendah dengan tujuan dibawanya. Komitmen karyawan penting dalam organisasi agar tetap stabil dan pencapaian tujuan organisasi tercapai maksimal.

Menurut Steers dan Porter dalam Rahmawati (2004), komitmen kerja yang dimiliki karyawan akan terlihat dari aktivitas keterlibatan kerja, kehadiran di organisasi tinggi, kerja yang dihasilkan karyawan produktif, keinginan tetap menjadi bagian dari organisasi, melakukan pekerjaan tanpa harus di lihat

pimpinan, memiliki rasa memiliki bersama mengenai organisasi yang akan berdampak pada pengaruh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan beberapa informan, pada tanggal 20 Juni 2020 informan Ari Subagio menyatakan bahwa keinginan bertahan di Yayasan Rombong Sedekah karena merasa ada pemenuhan kebutuhan rohani dan kebutuhan dunia yang terpenuhi selama bekerja. Berikut ini petikan wawancaranya: *“...jujur eee saya waktu keluar dari dunia perbankan itu dulu kan saya bekerja di bank itu tujuh tahun yang lalu dimarketing juga lumayan lama ya sekitar lima tahun, jadi eee gak ada pekerjaan yang seperti ini jadi ada sisi eee dunianya maksudnya apa ya....penghasilannya itu kan bukan sisi dunianya, yang kedua yang paling penting eee dari sisi rohaninya”*.

Pada tanggal 6 Juli 2020 informan Syafawi menyatakan bahwa keinginan bertahan di Yayasan Rombong Sedekah karena adanya kepuasan selama bekerja sehingga tidak menuntut imbalan yang didapatkan besar dan beranggapan bekerja sambil ibadah. Berikut ini petikan wawancaranya: *“Sebelumnya belum pernah kok ada kee apa yaa.....kepuasan tersendiri gitu loh. Lembaga sosial opo semacam gitu yang membutuhkan itu kan sempat yang kemaren itu yang mau itu ada bagi-bagi parcel mas, ya itu yang bisa trenyuh hatiku pada orang yang sangat membutuhkan mungkin wong yang menerima aja nangis.....Ikut disini kerja sambil ibadah beramal terus khafalah istilahnya saya terima...Lain kalau dipabrik saya jelas istilahnya nuntut bayaran*

istilahnya gini khafalah sebagai ganti gitu tok terus dipabrik kan harus nek aku kan nek nganu harus pesangon sak mene sak mene ndak boleh gitu...bukan andalan istilah bukan murni pekerja, kalau murni bekerja minta upahnya harus full, yah bekerja sambil ibadah”.

Pada tanggal 6 Juli 2020 informan Tria Noviarti menyatakan bahwa keinginan bertahan di Yayasan Rombong Sedekah karena merasa mendapatkan ilmu agama sehingga ada keinginan berubah yang lebih baik dari perilaku sebelumnya. Berikut ini petikan wawancaranya: “....saya sendiri juga sih mas pengen berubah ya mas ya, karena kerja di bank mudharatnya banyak saya mulai dari nol....karena disini pinjaman tanpa riba itu kan bertentangan banget beda dengan yang dulu pekerjaan saya di bank menjadikan saya tahu oh iya pekerjaan saya yang dulu lebih banyak mudharatnya daripada manfaatnya”.

Situasi sosial di Yayasan Rombong Sedekah berdasarkan wawancara informan menyatakan bahwa adanya rasa nyaman dan senang bekerja di organisasi karena lingkungan kerja memiliki unsur agama yang kuat. Dalam hal ini unsur agama dapat mendukung yayasan sosial untuk tetap berkomitmennya karyawan di yayasan sosial, misalnya himbauan unsur agama agar setiap orang melakukan yang berkaitan dengan pengumpulan, penjagaan, pencatatan dan penyaluran bantuan baik materi atau non materi ke sesama manusia yang membutuhkannya.

Di Kabupaten Jombang adanya sebuah yayasan yang awalnya berbentuk komunitas bernama Rombong Sedekah yang berlokasi di Tambak Beras dan menjalankan aktivitasnya selama lebih dari 5 Tahun. Saat ini memiliki

karyawan tetap sebanyak 15 orang dan 8 orang karyawan kontrak. Programnya ada empat, yaitu di bidang sosial dengan aksi pemakmuran masjid, aksi perangi riba, aksi sosial dan pemberdayaan, aksi wakaf rombongan. Karyawan bekerja pada hari Senin sampai Sabtu dan pada pukul 8 pagi sampai pukul 4 sore. Namun, pada acara tertentu misalnya bulan Ramadhan karyawan bekerja hampir setiap hari karena yayasan berorientasi pada bidang sosial dan termasuk organisasi *non profit*. Gaji karyawan bersumber dari unit usaha bisnis barbershop, ayam gebuk, cut cut chicken, dan 10% dari donatur yang masuk di yayasan. Karyawan yayasan sosial terkadang memiliki macam-macam alasan untuk bergabung secara struktural organisasi sehingga terjadi keinginan kuat dalam kegiatan sosial dan bermasyarakat. Keterikatan dalam diri karyawan pada organisasi mampu mencapai tujuan organisasi dan bekerja tanpa memperhitungkan imbalan besar yang diterimanya dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Pada aktivitas karyawan saat menjalankan pekerjaan tanpa adanya paksaan dan mau bekerja dalam kondisi yang ada di organisasi.

Tabel 1.1 Karyawan Di Yayasan Rombong Sedekah

No.	Nama Karyawan	Pendidikan Terakhir	Usia	Lama Bekerja
1.	Syafawi	SD	52 Tahun	5 Tahun
2.	Mba Rubina	SD	40 Tahun	8 Tahun
3.	Ari Subagio	SMA	30 Tahun	2 Tahun 3 Bulan
4.	Ariik Setyawan P.	SMA	22 Tahun	2 Tahun 9 Bulan
5.	Tommy Bagus W.	S1	25 Tahun	1 Tahun 6 Bulan
6.	Tria Novianti	SMA	26 Tahun	3 Tahun 4 Bulan
7.	M. Hadi Ma'ruf	SMA	25 Tahun	2 Tahun
8.	Ahmad Alim	SMA	26 Tahun	2 Tahun
9.	Moh. Hasan	S1	26 Tahun	2 Tahun
10.	Bintang Purwindo	S1	29 Tahun	2 Tahun
11.	Yunita Kristanti	SMA	21 Tahun	4 Bulan
12.	Eka Diah K.	SMA	21 Tahun	4 Bulan

13.	Su'udah	S1	24 Tahun	4 Bulan
14.	M. Rendar P. W.	SMA	19 Tahun	4 Bulan
15.	Alifah Davida	D3	21 Tahun	3 Bulan

Sumber: Yayasan Rombong Sedekah (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 karyawan di Yayasan Rombong Sedekah, adanya sebagian besar karyawan yang bertahan atau komitmen di organisasi lebih dari dua tahun. Pada teori Allen&Mayer (1997) dalam Syahid (2016) tentang komitmen, apabila tingkatan psikologis berupa karakteristik yang sudah terbentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi maka akan memiliki potensi tetap bertahan menjadi anggota organisasi dan memiliki dampak di pengambilan tindakan individu agar tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut pengamatan peneliti yang berkaitan komitmen organisasi adalah pentingnya peranan nilai-nilai diri karyawan untuk tetap bertahan didalam organisasi agar tetap menjadi bagian organisasi, adanya ikatan perasaan pada organisasi, dan beban moral atas terbentuknya komitmen karyawan. Dalam perihal ini organisasi sosial terbentuk keterikatan dalam diri karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan masing-masing dan orientasi pada kegiatan sosial. Pada umumnya karyawan menginginkan gaji yang besar, dan menyesuaikan apa yang seorang dapatkan seimbang dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk organisasi. Namun, pada karyawan organisasi sosial tersebut mendapatkan gaji yang tidak besar dan aktivitas karyawan lebih banyak dibandingkan organisasi orientasi *provit*. Kendatipun demikian, karyawan di organisasi sosial tetap mau menjalankan pekerjaannya dan bertahan di organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atas komitmen karyawan yang

dimiliki masing-masing. Peneliti ingin mengetahui alasan karyawan yang memiliki komitmen untuk bekerja di Yayasan Rombong Sedekah.

Penelitian ini menggunakan purposive sampling yang memilih suatu kelompok subjek berdasarkan sifat tertentu dan ciri-ciri yang memiliki keterkaitan dengan lebih mengetahui situasi, informasi, dugaan sementara untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini peneliti memilih subjek berjumlah tiga orang yaitu Ari Subagio, Tria Noviarti, Syafawi. Oleh karena itu informan dari karyawan telah ditunjuk oleh Direktur Yayasan Rombong Sedekah atas perwakilan divisi hijau, divisi putih, dan divisi administrasi serta telah bekerja lebih dari dua tahun, agar dapat menjelaskan dan lebih mengetahui situasi, informasi, dugaan sementara di organisasi

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Komitmen Karyawan DI Yayasan Rombong Sedekah, Jombang”**.

1.2 Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan menjadi “Mengapa karyawan memiliki komitmen untuk bekerja di Yayasan Rombong Sedekah?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti, maka diperoleh tujuan dari penelitian ini yaitu untuk: “Untuk mengetahui alasan karyawan yang memiliki komitmen untuk bekerja di Yayasan Rombong Sedekah”.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan harapan akan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat lulus Program Studi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang. Disamping itu, diharapkan dapat memberikan dan menambah pengetahuan, wawasan, serta gambaran aplikasi teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Yayasan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi yayasan sebagai bahan analisa terhadap komitmen karyawan, sehingga dapat dengan cepat mengambil tindakan yang tepat untuk mengantisipasinya dan mengetahui aspek komitmen dari karyawan tersebut.