

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Lebih dari 3000 tahun yang lalu, terdapat sekelompok manusia yang telah memuja Tuhan. Barangkali tidak akan pernah dapat diketahui apakah mereka orang-orang Yahudi, Persia, Mesir atau yang lain. Namun, bagaimanapun juga, tampaknya hal itu sebelumnya tidak pernah terjadi dalam sejarah. Agama dengan tingkat keimanannya (Religiusitas) muncul dalam sejarah peradaban dunia sebagai wujud syukur terhadap alam semesta yang telah memberikan kehidupan bagi umat-Nya.

Kepercayaan seorang hamba kepada Tuhannya ditentukan dan diwarnai oleh kapasitas pengetahuan sang hamba. Kapasitas pengetahuan itu tergantung kepada kesiapan partikular masing-masing individu hambanya sebagai bentuk penampakan "kesiapan universal" yang telah ada sejak azali dalam entitas-entitas permanen yang merupakan bentuk penampakan diri al-Haqq (Kautsar, 1998).

Kajian tentang spiritualitas saat ini telah menjadi trend umum di dalam kajian bisnis. Istilah Spiritual Quotient (SQ) telah mengganti Intelegent Quotiont (IQ) dan Emosional Quotient (EQ). Saat ini dipahami bahwa kesuksesan seseorang dalam mengarungi kehidupan tidak semata-mata karena tingginya IQ dan EQ, tetapi lebih mengacu pada tingginya tingkat spiritualitas. Sesuai dengan pandangan ini maka tingkat keimanan (Religiusitas) setiap

individu karyawan dalam perusahaan sesuai dengan agamanya masing-masing akan berpengaruh terhadap perilaku atau sikap kerja dan nilai kerja karyawan. Sikap kerja tersebut meliputi motivasi, kepuasan kerja, etika kerja, komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Sikap kerja ini pada akhirnya akan berdampak langsung dalam meningkatkan produktifitas kerja.

Religiusitas mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi. Ini didukung oleh (Mowday et.al, dalam Imam, 2002) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relatif individu untuk mengidentifikasi dirinya dan melibatkan dirinya pada organisasi tertentu. Beberapa penelitian yang menyangkut etika kerja telah banyak dilakukan dengan fokus protestan atau *Protestan Work Ethnik* (PWE).

Konsep etika kerja Protestan pertama kali diungkapkan oleh Weber (2000) yang mengajukan hubungan kausalitas antara etika protestan dengan perkembangan kapitalisme di masyarakat barat (*Western Society*). Begitu juga agama rakyat Cina dan Konfusianisme mampu mempengaruhi perkembangan kapitalisme di Asia (Walfer, 2000). Hasil penelitian Imam Ghazali (2002) menunjukkan adanya pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi melalui tiga variabel religiusitas, yaitu variabel belief, variabel komitmen dan variabel behavior. Studi mengenai agama dan religiusitas merupakan topik yang menarik untuk selalu dibahas dan dikaji demi kemajuan sebuah organisasi.

Sejalan dengan faktor religiusitas yang mempengaruhi komitmen organisasi, budaya organisasi juga diduga mampu mempengaruhi komitmen

organisasi. budaya organisasi telah menjadi kajian aktual yang menjadi pondasi dasar bangunan organisasi. Pemaknaan budaya organisasi demikian luas dalam berbagai *setting* sehingga istilah budaya dalam suatu perusahaan atau organisasi pernah menjadi suatu "*fashion*" baik di kalangan manajer, konsultan dan bahkan juga di kalangan akademisi. Namun demikian, dalam perkembangannya budaya organisasi mendapat tempat penting dalam khasanah akademis, khususnya teori organisasional seperti halnya struktur, strategi dan pengendalian (Hofstede dalam Heru, 2003).

Budaya organisasi diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai *antesenden* dengan menggunakan *Hofstede's Value Survey* (HVS) menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil studi Kozlowski dan Doherty (1989) yang dikutip dari studi O'Driscoll dan Behr (1994) menunjukkan bahwa bagian dari elemen organisasi di KAP yaitu supervisor merupakan pihak yang paling dekat dengan konteks kerja seseorang karena melalui mereka tercermin budaya dan iklim organisasi. Hasil studi ini didukung oleh Hogan dan Martell (1987), Levin dan Stokes (1989) dan O'Driscoll, et, all. (1992) dalam Imam dan Dwi (2002) yang menunjukkan stress karena peran dan ketidakpastian dalam konteks pekerjaan akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja dan akhirnya meningkatkan ketegangan, mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah. Penelitian Dwi dan Imam (2002)

menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan menguji “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi**” (studi kasus karyawan non edukatif pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).

B. Batasan Masalah

Penggunaan batasan masalah dimaksudkan untuk mempermudah analisa selanjutnya. Maka penulis memberikan batasan masalah sebagai berikut :

Karena banyak variabel di luar budaya organisasi dan religiusitas yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka peneliti hanya meneliti variabel budaya organisasi dan variabel religiusitas saja.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang masalah diatas dapat diambil permasalahan yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Variabel apakah yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
3. Untuk menganalisis variabel mana yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi

E. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat di bidang teoritis.

Menjadi pengetahuan dan pembelajaran yang sangat berharga demi pengembangan penelitian selanjutnya, sebagai bahan referensi dan kontribusi bagi ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya bidang keprilakuan (*Behavioral*)

- b. Manfaat di bidang praktik.

Menjadi masukan bagi para praktisi manajemen dalam memahami perilaku anggota organisasi khususnya budaya organisasi, religiusitas dan komitmen organisasi, menjadi rujukan dan pisau analisa dalam praktik-praktik kerja organisasi sehingga praktik organisasi menjadi lebih efisien