

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pondok pesantren swasta sebagai organisasi atau lembaga pendidikan akan menghasilkan output (lulusan) secara optimal apabila didukung seluruh anggota yang terlibat didalamnya. Staf pengajar (guru) merupakan salah satu unsur kesuksesan proses belajar-mengajar dan menghasilkan dedikasi dalam menghasilkan lulusan yang mandiri dan berkualitas.

Saat ini sering kita jumpai adanya persaingan antar lembaga pendidikan, walaupun semua instansi tersebut memiliki tujuan yang sama, tidak jarang juga kita temukan kompetisi antar lembaga pendidikan yang ada sering tidak *fair* dan menimbulkan kecemburuan satu sama lainnya.

Bentuk ketidak-adilan antar lembaga pendidikan yang ada juga diwujudkan dalam bentuk ketidak-obyektifan dalam menilai lembaga pendidikan yang ada. Dahulu pondok pesantren sering mendapatkan stigma negatif dari sebagian masyarakat sebagai lembaga pendidikan kolot, kumuh, "*ndeso*", tidak maju, dan lembaga akhirat adalah beberapa stigma yang sering dinisbatkan pada lembaga pendidikan ini. Ini menimbulkan dampak negatif bagi keberlangsungan pondok pesantren. Banyak masyarakat yang ragu menempatkan anak-anaknya menuntut ilmu di pondok pesantren. Sejatinya stigma-stigma negatif yang bermunculan di

masyarakat tidaklah benar semua, walaupun ada itu hanya seberapa yang tidak cukup mewakili dari sekian banyak pondok pesantren yang ada di Indonesia.

Banyaknya stigma negatif yang bermunculan di masyarakat menjadi tantangan dan tugas para pendidik untuk membenahinya sedikit demi sedikit. Khawatir kalau hal ini tidak segera ditindak-lanjuti akan menimbulkan sikap apriori dan masa bodoh masyarakat terhadap beberapa lembaga pendidikan yang ada, yang kemudian berakibat enggan masyarakat untuk mencari ilmu dan pendidikan melalui lembaga pendidikan yang ada.

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, dan kondisi dinamis lain menuntut agar setiap lembaga pendidikan untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja khususnya pada bagian pengajaran agar dapat menghasilkan output (lulusan) yang berkualitas. Dengan kata lain keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau institusi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kualitas pengajar yang ada didalamnya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi, diantaranya kemampuan atau skill, pendidikan, kreatifitas, visi, motivasi, dan disiplin yang tinggi. Faktor - faktor tersebut akan dapat membuat pengajar yang ada menjadi berkualitas dan dapat membantu institusi mencapai tujuan melalui kinerja mereka.

Menurut Mengkunegara, 2009 (dalam Prayudi, 2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pendapat lain mengatakan bahwa terdapat hubungan

yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan (Prawirsentoso, dalam Prayudi, 2014). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga akan menjadi baik. Setiap institusi maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Masukhin dan Waridin, 2006 dalam Prayudi, 2014).

Dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan sangat membutuhkan lingkungan yang nyaman baik di lingkungan internal maupun eksternal, selain itu setiap karyawan juga harus memiliki sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya, agar setiap pekerjaan dapat terselesaikan dan bisa dipertanggung-jawabkan. Masing-masing juga harus mempunyai rasa komitmen organisasional yang tinggi dalam bekerja agar dapat berjalan searah dan seiring sejalan mewujudkan tujuan organisasi.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara individu dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen yang dikembangkan oleh Meyer *and* Allen (1990). Komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan

keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Selain itu komitmen organisasional memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan individu untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen mempengaruhi karier karyawan, kinerja organisasi, dan loyalitas karyawan (Sopiah, 2008).

Komitmen mempengaruhi karier karyawan, kinerja organisasi, tingkat absensi dan loyalitas karyawan (Sopiah, 2008). Sebagian besar peneliti menemukan komitmen organisasional yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi dan tingkat *turnover*. Studi pendahuluan di Rumah Sakit Lawang Medika menunjukkan tingkat turnover yang rendah (kurang dari 10%) dalam tahun 2010–2012, sesuai standar pelayanan minimal (SPM). Selain itu studi yang dilakukan Allen dan Mayer (1990) menemukan hubungan positif antara komitmen afektif dan kinerja, serta menunjukkan hubungan negatif antara komitmen kontinuan dengan kinerja.

Perubahan perilaku setiap individu di lingkungan institusi maupun organisasi secara langsung maupun tidak langsung juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Reichers & Schnieder, 1990 (dalam Affandi, 2002) bahwa iklim organisasi mengarah pada persepsi atau kebijakan organisasi, praktek-praktek kerja, prosedur antar kelompok formal dan informal yang ada dalam organisasi. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku karyawan selanjutnya.

Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. Menurut Brown dkk., 1996 (dalam Sari, 2009) iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh karyawan, misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai. Oleh karena itu iklim organisasi merupakan hal yang krusial dan berdampak pada motivasi individu dalam pencapaian suatu hasil.

Wirawan, 2007 (dalam Suarningsih dkk., 2013) menyatakan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi, mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi, yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di seluruh anggota organisasi. Beberapa penelitian menemukan bahwa iklim organisasi memiliki kaitan erat dengan komitmen organisasional dan kinerja

karyawan. Affandi (2002) menemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Akbar (2009) dan Henaldy (2009) menemukan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepribadian. Menurut Robert Kreifner, 2003 (dalam Isvandiari dan Susilo, 2014) kepribadian adalah karakteristik fisik dan mental yang stabil bertanggung jawab pada identitas diri, ciri fisik, dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu. Perbedaan kepribadian antar karyawan hendaknya mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berhubungan dengan kebijakan yang diambil oleh institusi atau organisasi.

Kepribadian merupakan hal penting yang mempengaruhi perilaku kerja. Kepribadian dapat mendorong kesuatu perilaku yang diinginkan. Hal ini dinyatakan melalui sikap dan mempunyai arti yang penting dalam perilaku organisasional, karena karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya.

Madrasah Mu'allimin Muhamadiyah Yogyakarta adalah salah satu institusi pendidikan. Tujuan awal didirikanya Mu'allimin adalah untuk mencetak muballigh, guru, dan pemimpin Muhammadiyah. Awalnya sekolah ini lebih mirip sebagai pesantren dengan mengadopsi sistem dan metode pendidikan modern. Namun setelah berubah menjadi Hogere Muhammadiyah School, kurikulumnya ditambah dengan pelajaran umum. Pengembangan Mu'allimin dilanjutkan lagi dengan kebijakan untuk merekayasa suatu paket terpadu yang

menyangkut materi bidang studi Al-Islam dan Kemuhammadiyah dengan teknik kurikulum silang (*crossing curriculum*), yakni memadukan materi GBPP Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah Departemen Agama Republik Indonesia dengan materi Mu'allimin yang merujuk kepada referensi kitab kuning. Proses terakhir inilah yang masih terus berlangsung hingga saat ini.

Dalam rangka memperoleh hasil yang sempurna, evaluasi terus menerus dilakukan terhadap materi bidang studi Al-Islam dan Kemuhammadiyah. Selain evaluasi materi tentang pembelajaran, evaluasi kinerja pengajar juga harus dilakukan agar lulusan yang dihasilkan sesuai dengan tujuan awal Mu'allimin didirikan.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel moderating. Penelitian ini terinspirasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Suarningsih dkk., (2013) tentang "Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja di Rumah Sakit".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel moderasi?

4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel moderasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel moderasi
4. Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepribadian sebagai variabel moderasi

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai wacana dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumberdaya Manusia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur ilmu manajemen sumberdaya manusia, memperkaya referensi kepustakaan serta diharapkan dapat menambah wawasan bagi para pembacanya.