

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aspek utama dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu bagian penting, yang berarti organisasi harus mampu melihat seluruh bakat anggota untuk meningkatkan kinerja dan dijadikan sebagai peluang dalam mengembangkan dan menumbuhkan keunggulan yang kompetitif untuk organisasi yang lebih besar atau maju (Mathis & Jackson, 2011). Oleh karena itu diperlukan beberapa faktor penunjang yang perlu diterapkan para anggota dalam menjalankan suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain adalah adanya kinerja, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan kepuasan kerja kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Mathis dan Jackson (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang dapat dilakukan ataupun tidak dilakukan dalam melakukan pekerjaan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik akan membawa suatu organisasi mencapai tujuannya dengan baik, namun sebaliknya kinerja yang kurang juga memberikan dampak yang kurang memuaskan terhadap tujuan visi dan misi suatu organisasi. Sementara, kinerja menurut Islam adalah suatu bentuk atau cara seorang individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja adalah suatu bentuk *real* dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi seluruh prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk melahirkan

karya bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۗ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا
مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۗ ذَٰلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ ۗ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنجِيلِ
كَزَّرَعٍ أُخْرِجَ شَطْبُهُ فَأَازَرَهُ فَأَسْتَعْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوْقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ
اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.” Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Faktor lainnya adalah adanya perbedaan budaya organisasi antara budaya organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Menurut

(Denison, 2006) dalam (Wahyuningsih dkk, 2019) Budaya organisasi dinyatakan sebagai nilai-nilai dasar, keyakinan, dan prinsip-prinsip yang memandu sistem manajemen organisasi dan seperangkat manajemen praktek dan perilaku yang berfungsi sebagai teladan yang baik dan memperkuat prinsip-prinsip dasar. Budaya organisasi yang kuat sering kali dicirikan oleh adanya anggota yang memiliki nilai kebersamaan yang tinggi. Semakin banyak anggota yang berbagi dan menerima nilai tersebut, semakin kuat budaya dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku dalam suatu organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh (Hidayati, 2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maabuat E. S., 2016) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Pengaruh lain yang berdampak disuatu organisasi adalah adanya suatu komitmen yang terjalin. Komitmen organisasi adalah suatu sikap kerja secara langsung berhubungan dengan partisipasi karyawan dan niat untuk tetap tinggal dalam organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja (Mathieu & Ajac dalam Sopiah, 2008) memperlihatkan bahwa para karyawan dapat merasa puas dan memegang teguh komitmennya jika nilai-nilai yang mereka miliki sesuai dengan nilai perusahaan. Menurut Mayer dan Allen (1990) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai

dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Kharisma dkk, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan dalam penelitian oleh (Fauzi dkk, 2016) memiliki hasil yang berbanding terbalik.

Berdasarkan literatur yang ada menunjukkan bahwa penelitian tentang budaya organisasi, komitmen, dan kinerja masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian dari penelitian terdahulu dan kebanyakan penelitian dengan variabel – variabel tersebut menggunakan perusahaan sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, peneliti menggunakan organisasi kemahasiswaan sebagai objek penelitian karena sangat sedikit atau bahkan dapat dikatakan tidak ada penelitian dengan topik tersebut yang menggunakan organisasi kemahasiswaan sebagai objeknya.

Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan organisasi kemahasiswaan yang berdiri di lingkungan kampus UMY di bawah naungan Program Studi Manajemen. Sebagai organisasi, HIMAMA tidak terlepas dari masalah atau kendala yang dapat menghambat organisasi dalam meraih tujuannya. Fenomena yang tidak jarang terjadi adalah keterlambatan progress dalam menjalankan program kerja dikarenakan adanya anggota yang

memiliki kesibukan lain atau izin berhalangan hadir atau bahkan sulit dihubungi. Sehingga mempengaruhi hubungan team yang ada di organisasi ini ada beberapa anggota yang kurang aktif dan kurang mengenal satu sama lain. Tetapi tidak sepenuhnya program kerja mengalami keterlambatan dikarenakan tidak semua anggota mengalami permasalahan tersebut, karena ada anggota lain yang memiliki loyalitas tinggi di dalam organisasi. Maka dari itu dalam hal ini, budaya organisasi yang terbangun di HIMAMA berpengaruh dengan adanya komitmen dari setiap anggotanya, sehingga komitmen yang terjal in akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja anggota.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian pada organisaasi kemahasiswaan yakni HIMAMA FEB UMY dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Miftakhul Jannah (2016), yang memiliki judul sama yaitu, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Studi pada PT. PG Rajawali I Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota?
4. Apakah pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota yang dimediasi oleh komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota HIMAMA FEB UMY.

2. Manfaat Praktisi

Bagi organisasi dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja terutama budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

3. Manfaat Peneliti

Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia.