

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada sumber daya yang dimilikinya dan komitmen dari karyawannya dalam memahami visi dan misi perusahaan. Apalagi saat kondisi pandemi seperti ini, perusahaan menginginkan karyawan untuk tetap memiliki komitmen yang tinggi dalam situasi apapun. Dunia kerja saat ini mengalami pergantian generasi dimana saat ini didominasi generasi Y atau biasa yang disebut generasi milenial. Namun di dunia kerja sendiri generasi milenial ini dikenal sebagai “generasi kutu loncat” hal ini karena loyalitas atau komitmen mereka kurang dalam perusahaan. Didukung dengan adanya survei yang dilakukan oleh jobplanet.

Tabel 1.1
Tingkat Loyalitas Kerja Generasi

Tingkat Kesetiaan Generasi Di Dunia Kerja				
Generasi	Lama Kerja	Persentase	Jumlah Responden	Total Responden
Gen X	> 5 Tahun	7,6 %	7.100	93.450
Gen Y	1-2 Tahun	87,5 %	81.80	
Gen Z	1 Tahun	4,9 %	4.550	

Sumber: Jobplanet (2017)

Berdasarkan riset tersebut, Jobplanet menemukan beberapa hal menarik sebagai berikut: Generasi milenial memiliki tingkat loyalitas lebih rendah terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 87,5% dari mereka hanya bertahan 1–2 tahun di

tempat kerja, sebelum memutuskan untuk berpindah kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Jobvite pada 2018, yang dijelaskan oleh Anna Virenzia, selaku Head of Talent Management & Senior Business HR DBS Indonesia, menunjukkan bahwa 51% para pekerja generasi milenial usia 18-35 tahun berpindah-pindah pekerjaan setiap 1-5 tahun (ITB Career Center, 2019).

Menurut Madiistriyatno dan Dudung (2020), Generasi Y sendiri terbentuk dari perkembangan dan kemajuan ilmu teknologi dan informasi dan sudah berlangsung penggabungan budaya dan idealisme pada generasi yang lebih muda karena ada dampak globalisasi (pengaruh dari teknologi, televisi, dan internet). Hal ini membuat kemudahan arus informasi keluar masuk secara cepat dan memberikan pengaruh serta terbentuknya sikap dan karakter pada generasi milenial.

Untuk itu peran organisasi sangat penting dalam membentuk dan meningkatkan komitmen karyawan, seperti seberapa besar dukungan yang diberikan organisasi untuk karyawan mereka. Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson (dalam Busro, 2018), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen karyawan tidak lepas dari iklim organisasi karna berkaitan dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Keith Davis (dalam Triatna, 2016), mendefinisikan iklim organisasi sebagai: *“The human environment within organization’s employees do their work.”* Definisi tersebut merujuk pada suasana kerja yang dirasakan oleh personel

berdasarkan interaksinya ketika ia berhubungan dengan personel lain di lingkungan kerjanya. Gibson (dalam Tebay 2021), iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung dan tidak langsung oleh karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam satu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan. Mahendra dan Made (2019), menyatakan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian perusahaan harus mendukung untuk menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Elondri (2020), menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya iklim organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Keterlibatan kerja sangat berperan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Kaswan (2018), keterlibatan kerja mengukur identifikasi psikologis orang terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga dirinya. Hal ini menggambarkan karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi secara kuat melakukan identifikasi dan peduli terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya. Novarinda dan Mohammad (2017), menyatakan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ariana dan Ni Wayan (2018), menemukan bahwa, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya keterlibatan kerja yang tinggi

mencerminkan karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2020), Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Adhari (2021), motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi tujuannya. Hal ini berarti motivasi kerja adalah keinginan yang dimiliki karyawan yang diiringi suatu tindakan atau proses tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Bapjpai dan Sweksha (2018), menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Bytyqi (2020), menemukan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menurut Islam merupakan perjanjian/kontrak untuk melakukan sesuatu sesuai dengan janji yang diucapkan dan yang tercermin dalam tindakan kita. Seperti keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama (Samsuddin, 2018).

Allah SWT berfirman dalam (QS, 48:10).

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ تَكَثَّرَ فَأَتِمَّا يَنْكُثْ عَلَى
نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَسْئُورِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا - ١٠

Artinya: Bahwasannya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhamad), sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan mereka, maka barang siapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri, dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah maka Dia akan memberinya pahala yang besar (QS, 48:10).

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah, dan barang siapa menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah SWT. Ketika karyawan berjanji setia kepada organisasi dimana mereka diterima bekerja karyawan harus amanah dengan cara menjaga janji setianya untuk perusahaan tersebut.

Iklm organisasi adalah suasana kerja yang dirasakan oleh karyawan, suasana kerja yang nyaman dapat dilihat dari hubungan yang dirasakan oleh karyawan satu dengan yang lainnya. Hubungan yang baik di tempat kerja (organisasi) dalam perspektif Islam adalah sikap saling tolong menolong dalam mengerjakan kebajikan. Sehingga mereka bisa bersatu dan bergotong royong dalam mencapai tujuan bersama (Al-Faizin, 2018). Allah SWT berfirman dalam (QS, 77:28).

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ
إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ - ٧٧

Artinya: Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan (QS, 77:28).

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa selain mencari pahala untuk diakhirat manusia tidak boleh melupakan bagiannya di dunia yaitu sebagai makhluk sosial dimana ketika di tempat kerja mereka harus membina hubungan yang baik antar sesama anggota dan menciptakan iklim yang kondusif tidak membuat kerusakan atau gaduh supaya tidak mempengaruhi kinerja anggota yang lain.

Keterlibatan kerja menurut Islam memandang dedikasi dalam bekerja adalah kebajikan. Usaha yang maksimum harus dilakukan oleh seseorang dalam bekerja karena merupakan kewajiban seorang individu yang mampu (Andriyanto, 2016). Hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan Imam Baihaqi:

“Sesungguhnya Allah senang jika salah seorang di antara kamu mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dilakukan secara professional.” (HR. Baihaqi)

Hadist diatas dijelaskan bahwa Allah SWT senang ketika hambanya bersungguh-sungguh dalam bekerja. Seseorang yang berdedikasi tinggi memiliki keterlibatan kerja yang tinggi karna ia sadar bahwa pekerjaan tersebut penting untuknya dan memiliki nilai *value* baginya. Karna itu Allah menyukai seseorang yang bekerja secara professional.

Dalam Islam motivasi lebih dikenal dengan niat atau dorongan yang tumbuh dalam hati manusia, yang menggerakkan untuk melaksanakan amal perbuatan atau ucapan tertentu. Dalam konsep Islam motivasi kerja adalah sebagai ibadah dan tentunya untuk mengabdikan kepada sang khalik (Sitompul dkk, 2020). Allah berfirman dalam (QS, 13:11).

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada mereka sendiri (QS, 13:11).

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa takdir terjadi setelah ada usaha manusia dan tidak sebaliknya menunggu takdir tanpa usaha apapun. Dan bermakna bahwa kita harus bersungguh-sungguh dan bekerja keras untuk mencapai tujuan yang akan kita capai. Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini diberi judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SERTA TINJAUANNYA DARI SUDUT PANDANG ISLAM (Studi Kasus Karyawan Swasta Generasi Milenial Jakarta Pusat)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, diperoleh rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasi?
- b. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi?
- d. Bagaimana pengaruh iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi?

- e. Bagaimana pengaruh iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dalam sudut pandang Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, diperoleh tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasi.
- b. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi.
- c. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi.
- d. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh iklim organisasi, keterlibatan kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi.
- e. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh iklim organisasi, keterlibatan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dalam sudut pandang Islam.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

a. Perkembangan ilmu pengetahuan

Menambah wawasan tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan swasta generasi milenial dan faktor yang mempengaruhinya.

b. Referensi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya di bidang komitmen organisasi karyawan swasta generasi milenial.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan masukan kepada perusahaan dalam mempertahankan, dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan khususnya swasta generasi milenial.