

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha saat ini sudah mengalami perubahan yang pesat dan juga diwarnai oleh persaingan yang makin ketat sehingga perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing yang mampu memenangkan persaingan, serta meraih peluang untuk semakin berkembang. Melihat kenyataan ini dapat dilihat bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam membentuk keunggulan bersaing dan menjadi kunci utama dalam kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan produktivitas kerja para karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam lingkungan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah faktor terpenting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset dari perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting di perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Maka dari itu setiap organisasi seharusnya berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan

penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Upaya-upaya yang di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Menurut Riyanto (1986 : 22) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Produktivitas juga merupakan hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah *subhanahu wa ta'ala* Qardhawi (1997).

Sementara itu, pengertian kerja dalam cakupan yang luas dapat berarti semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia, baik itu yang berkaitan dengan materi maupun non-materi, fisik maupun intelektual dan tentunya berkaitan dengan masalah-masalah keduniawian dan akhirat.

Rasulullah SAW bersabda, “*Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapi dan teliti).*” (HR. Al-Baihaqi).

Produktivitas sangat tergantung pada komitmen perusahaan dan akan tercapai bila terdapat komitmen yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya

manusia nya, Komitmen ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Komitmen adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas.

Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan produktivitas kerja karyawan.

Mowday, Porter, dan Steers (1982:186) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan seseorang terhadap organisasi tempat dimana mereka bekerja dan memutuskan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut. Menurut Robbins (2003:94) komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan pada suatu organisasi dan rasa perhatian karyawan terhadap organisasi ditempat ia bekerja.

Karyawan yang memiliki rasa komitmen terhadap organisasinya akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi bekerja dengan sepenuh hati, karena bagi karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi hal yang paling penting baginya adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Sabda Rasulullah SAW :

“Dari Umar bin Khattab r.a berkata : Rasulullah SAW, pernah bersabda dalam suatu khutbah beliau, yang berbunyi “siapa diantara kalian yang ingin pertengahan surga, maka selalulah komitmen dalam kehidupan berjamaah (bersama). Karena sesungguhnya syetan bersama orang yang sendirian dan dari dua orang ia akan jauh menghindar.” (Hadits shahih. H.R Ahmad).

Komitmen organisasi bisa diartikan *iltizam* dalam syariat islam. Adapun makna istilah *iltizam* ini dapat diartikan pada makna *istiqomah* dan berpegang teguh. *Iltizam* terbagi menjadi 3 pengertian, yaitu *Al I'tishom*, *At Tamassuk*, dan *Al Istiqomah*.

Faktor yang tidak kalah penting berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Robbins (2003:721) adalah budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000:75), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing.

Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, dan jika para anggota organisasi tersebut dapat memaknai budaya organisasi secara positif akan menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif disini maksudnya adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam Islam, istilah budaya disebut dengan adab. Islam telah menggariskan adab-adab Islami yang mengatur etika dan norma-norma pemeluknya. Adab-adab Islami ini meliputi seluruh aspek kehidupan manusia.

Dalam firman Allah dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama atau kelompok dalam surat Al- Hujuraat ayat 13,

“Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal” (QS. Al Hujuraat [49]: 13).

Ayat ini mempunyai makna bahwa manusia diciptakan oleh Allah *Subhannahu wa ta'ala* dari laki-laki dan perempuan dan akhirnya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia yang bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia.

Berdasarkan uraian diatas peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Pelayaran Nasional

Indonesia. Berdasarkan hal diatas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Kantor Pusat PT. Pelayaran Nasional Indonesia)”.

1.2. Perumusan Masalah

Masalah yang di teliti selanjutnya dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan, komitmen organisasi dan budaya organisasi pada karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan Budaya Organisasi masing-masing terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Pelayaran Nasional Indonesia ?
4. Bagaimana pandangan Islam mengenai produktivitas kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gambaran produktivitas kerja karyawan, komitmen organisasi dan budaya organisasi pada karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi masing-masing terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT.Pelayaran Nasional Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Pelayaran Nasional Indonesia
4. Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai produktivitas kerja karyawan, komitmen organisasi dan Budaya Organisasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan .

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar untuk melakukan penelitian berikutnya .