

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan-perusahaan di luar sana banyak yang berkembang dan tumbuh pesat menjadi perusahaan besar bukan tidak adanya suatu sebab. Namun banyak sekali faktor yang membuat perusahaan itu besar, salah satunya yaitu dengan bentuk komitmen organisasi yang diwujudkan oleh karyawan dari perusahaan itu sendiri. Tanpa adanya suatu komitmen dari karyawan, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan itu sendiri, maka dari itu komitmen organisasi karyawan memiliki andil yang cukup besar untuk mengembangkan perusahaan.

Istilah komitmen organisasi sangat kental dalam dunia organisasi dan merupakan sesuatu yang sangat penting, dimana itu merupakan suatu sikap yang berfungsi mendorong berlangsungnya kegiatan pada tujuan organisasi atau suatu visi misi dari organisasi tersebut. Rendah dan tingginya komitmen organisasi anggota, akan mempengaruhi jalannya roda organisasi itu sendiri. Semakin rendah komitmen organisasinya, maka semakin lambat mencapai tujuannya begitu juga sebaliknya, jika semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin cepat mencapai tujuan.

Berikut beberapa pengertian dari tokoh mengenai komitmen organisasi. Komitmen didefinisikan sebagai hubungan baik yang dibina antar rekan kerja baik dari faktor dalam maupun dari luar, menurut Schur.¹ Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis antar anggota

¹ Edi Sutrisno.2010."Budaya Organisasi".jakarta:kencana hal 292

pada organisasi tertentu.² Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktifitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi.³

Kaitannya dengan komitmen organisasional, Mayer dan Allen mengidentifikasi tiga tema yang berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).⁴ Jika ketiga komponen ini dikaitkan dengan lapangan yang akan menjadi tujuan penelitian, keterikatan afektif tampak dari sikap diri pada musyrif maupun musyrifah dalam menuangkan tenaga dan pikirannya untuk ma'had bukan mengharap sesuatu dari ma'had untuk mereka.⁵ Kaitannya dengan keterikatan *continuance*, akan mengurangi biaya tambahan untuk masalah tempat tinggal karena ma'had memberikan fasilitas tempat tinggal dan itu dekat dengan kampus.⁶ Kaitannya dengan keterikatan *normative* karena adanya keinginan memperbaiki sistem yang ada.⁷

Terdapat beberapa penelitian terdahulu seperti dalam sebuah penelitian pada tahun 2003 menyelidiki pertanyaan apakah latar belakang budaya yang berbeda memiliki komitmen terhadap organisasi-organisasi mereka dalam cara yang sama dan membandingkan komitmen organisasional pada karyawan Cina dengan komitmen para pekerja Kanada dan Korea Selatan. Hasil dari ketiga jenis atau tipe komitmen seperti komitmen normatif, berkelanjutan dan afektif dengan masing-masing kultur yang ada, itu

² Ibid

³ Ibid

⁴ Ibid hal 292-293

⁵ Wawancara dengan Murobby G di ma'had putra pada tanggal 24 Mei 2015, pukul 20.29 WIB

⁶ Wawancara dengan Musyrifah A di ma'had putri pada tanggal 29 Maret 2015, pukul 15.45 WIB

⁷ Wawancara dengan Musyrif F di ma'had putra pada tanggal 30 Maret 2015, pukul 09.05 WIB

menunjukkan bahwa ada beberapa titik perbedaan diantara ketiga Negara tersebut dalam betapa pentingnya jenis komitmen tersebut. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Cina menjunjung tinggi komitmen yang bersifat normatif dan afektif karena memang masyarakat Cina menjunjung tinggi asas kesetiaan dalam bekerja sedangkan untuk Negara Korea Selatan dan Kanada lebih tinggi pada aspek komitmen yang berkelanjutan.⁸

Pada penelitian lain yang berjudul “ Pengaruh Masa Kerja Dan *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia” oleh Liche Seniati. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa yang memiliki pengaruh besar terhadap komitmen organisasi pada dosen UI terletak pada faktor masa kerja dan *trait* kepribadian yang dimiliki dibandingkan dengan kepuasan kerja yang mereka rasakan, begitu juga iklim psikologis memiliki pengaruh juga namun tidak sebesar pengaruhnya karena masa kerja dan *trait* kepribadian.⁹

Pada penelitian yang dilakukan oleh Muchtar Hidayat dengan judul “Analisis Komitmen (*Affective, Continuance dan Normative*) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur), mendapatkan hasil di lapangan bahwa dari ketiga komitmen itu, menggambarkan multi-dimensi dari membangun komitmen dalam kaitannya membangun kualitas pelayanan, namun dalam penelitian ini komitmen afektif dan keberlangsunganlah mendapatkan hubungan yang signifikan dengan kualitas pelayanan.¹⁰

⁸ Stephen P.Robbins dan Timothy A.Judge.2008.”Perilaku Organisasi”. Jakarta:Salemba Empat hal 102

⁹ Liche Seniati.”Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia” Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol 10 No 1, 2006 hal 93

¹⁰ Muchtar Hidayat.” Analisis Komitmen (*Affective, Continuance dan Normative*) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur).Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.Vol 12.No.1 Maret 2010 hal 20

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh S Pantja Djati dan M Khusaini dengan mengangkat judul Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja, dalam penelitiannya ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi begitu juga komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan dan ini merupakan suatu bentuk prestasi kerja.¹¹

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki andil yang cukup besar dalam dunia organisasi maupun pekerjaan. Dimana suatu organisasi ataupun tempat bekerja seperti halnya perusahaan tanpa adanya sebuah komitmen organisasi yang dimiliki anggota dapat memberikan pengaruhnya juga bagi lembaga, ataupun suatu organisasi. Disini persamaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah objek penelitian ini terletak pada komitmen organisasi dalam memberi pengaruhnya pada organisasi, sedangkan letak perbedaannya adalah jenis organisasi.

Pusat Ma'had Al Jami'ah merupakan sebuah lembaga yang berada di bawah naungan kampus UIN MALIKI Malang yang telah berdiri kurang lebih lima belas tahun lamanya. Di Pusat Ma'had Al Jami'ah tersusun sistem organisasi yang tidak jauh berbeda dengan lembaga-lembaga lain seperti adanya ketua, sekretaris, bendahara, bidang-bidang atau divisi-divisi, dan kemudian ada bagian penggerak atau biasanya di perusahaan dinamakan dengan karyawan sedangkan untuk di ma'had dinamakan dengan *murobbiy* atau *murobbiyah* dan *musyrif* atau *musyrifah*. Namun, disini yang membedakan dengan

¹¹ S. Pantja Djati, et al. "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja" Jurnal Manajemen & Kewirausahaan . Vol 5.No.1 Maret 2003 hal 40

lembaga lain adalah fungsi dari penggerak di lapangan itu sendiri yang mungkin di perusahaan dinamakan karyawan sedangkan untuk di ma'had dinamakan musyrif.

Seorang musyrif ataupun musyrifah merupakan santri senior yang ditetapkan oleh pengurus ma'had berdasarkan musyawarah dan tes kelayakan.¹² Kedudukan mereka di ma'had sebagai pendamping santri dalam mengikuti kegiatan ma'had sehari-hari. Untuk memudahkan dalam menjalankan tugasnya, mereka wajib tinggal di beberapa kamar yang telah ditentukan di setiap lantai unit ma'had. Proses menjadi musyrif maupun musyrifah melalui seleksi yang ketat dengan persyaratan yang banyak dan beberapa proses yang harus dilalui. Persyaratan menjadi musyrif maupun musyrifah IP (Indeks Prestasi) 2,75 bagi mahasiswa fakultas Sains dan Teknologi dan 3,25 bagi mahasiswa fakultas Ilmu sosial, aktif berbahasa arab maupun inggris serta fasih membaca Al Qur'an dan bisa membaca kitab kuning.¹³ Pusat Ma'had Al Jami'ah sendiri merupakan organisasi yang bersifat *non profit* atau dengan kata lain tidak mencari keuntungan atau tidak bersifat materialistik dan ini yang membedakan dari lembaga-lembaga yang telah peneliti sebutkan sebelumnya.

Dari perbedaan yang ada antara penelitian terdahulu dan fakta yang ada di lapangan ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Pusat Ma'had Al Jami'ah yang memiliki *background* atau latar belakang yang berbeda dengan organisasi yang lainnya, dimana organisasi ini tidak menitik beratkan pada sisi keuntungan materi seperti halnya perusahaan di luar sana, namun bisa tetap bertahan kurang lebih 15 tahun di bawah naungan kampus. Hal ini bukan satu-satunya alasan bahwa berada di bawah naungan kampus menjadikan Ma'had itu tetap bertahan, tetapi yang dimaksud bertahan

¹² Sekertaris Ma'had Sunan Ampel Al 'Aly

¹³ Ibid

disini dalam artian bukan nama ataupun bangunannya, namun apa yang ada di dalam ma'had itu sendiri. Seperti program-program yang sudah disusun sedemikian rupa tetap berjalan maksimal atau malah sebaliknya, tetapi fakta di lapangan menunjukkan, program-program yang ada di ma'had masih tetap bertahan bahkan mengalami perubahan yang meranah pada arah kemajuan sehingga banyak organisasi dari luar yang menyorot dan memberikan perhatian serta apresiasi yang luar biasa kepada ma'had. Semua itu pasti ada faktor-faktor lain yang menjadikan ma'had tetap bertahan dengan kegiatan-kegiatannya, berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, salah satu faktor menjadikan lembaga atau organisasi bertahan adalah komitmen organisasi anggota dalam hal ini yaitu komitmen organisasi dari para musyrif-musyrifah yang mau bergabung dengan ma'had.

Untuk bergabung jelas banyak syarat yang harus dilalui dan ketat seleksinya serta tidak ada dukungan finansial dari ma'had, tetapi peminat untuk menjadi musyrif maupun musyrifah dari tahun ke tahun tidak pernah berkurang. Dari sini peneliti memandang menarik untuk diteliti, karena peneliti ingin mengetahui lebih banyak mengenai bagaimana tingkat dan faktor-faktor apa saja kira-kira yang mempengaruhi komitmen organisasi para musyrif-musyrifah selaku penggerak yang ada di pusat Ma'had Al Jami'ah dengan mengambil judul "*Komitmen Organisasi Musyrif-musyrifah Di Pusat Ma'had Al Jami'ah*".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat komitmen organisasi musyrif-musyrifah di *Pusat Ma'had Al Jami'ah* ?

2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi musyrif-musyrifah di *Pusat Ma'had Al Jami'ah* ?
3. Apa faktor yang paling dominan terhadap komitmen organisasi musyrif-musyrifah di *Pusat Ma'had Al Jami'ah* ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi musyrif-musyrifah di *Pusat Ma'had Al Jami'ah*.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi musyrif-musyrifah di *Pusat Ma'had Al Jami'ah*.
3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan terhadap komitmen organisasi musyrif-musyrifah di *Pusat Ma'had Al Jami'ah*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan psikologi industri dan organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi siapa saja yang akan meneliti lebih lanjut mengenai komitmen organisasi yang ada pada organisasi *non profit* atau organisasi yang bukan mengarah pada hal yang bersifat materi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada lembaga, bahwasanya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap proses

pencapaian tujuan dari lembaga itu sendiri. Untuk itu di harapkan dengan adanya penelitian ini lembaga dapat mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor yang menjadi pemicu lahirnya komitmen organisasi dalam diri anggota.

