

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan latar belakang pemilihan tema dan konteks penelitian, diikuti dengan rumusan dan pembatasan masalah untuk memberikan fokus penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian diuraikan untuk mengungkapkan capaian-capaian yang diharapkan. Akhirnya, kajian diakhiri dengan sistematika pembahasan untuk mempermudah memahami alur penelitian.

A. Latar Belakang

Salah satu aspek penting dalam organisasi ialah mempertahankan keberadaan para tenaga kerjanya dan menekan *turnover* (Kurniasari, 2004; Sanjeevkumar, 2012; Shanker, 2012; Olowookere, 2014; Anderson, 2015). Hal ini disebabkan karena tenaga kerja merupakan *valuable asset* yang berperan dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Mello, 2015; Eketu & Ogbu, 2015). Mereka menjadi faktor penentu bagi efektifitas, kesuksesan dan kegagalan organisasi. Jaminan keamanan dan kesinambungan jangka panjang bagi organisasi terletak pada kemampuannya untuk menjaga komitmen dan loyalitas para pekerja. Organisasi dapat mempunyai modal tidak terbatas dan teknologi modern, tetapi tanpa ada kekuatan satuan tenaga kerja yang mumpuni untuk mengimplementasikan peran, fungsi dan tanggungjawabnya, maka organisasi tersebut tidak akan mampu untuk berproduktivitas secara optimal dan mencapai

tujuan-tujuan obyektifnya (Chandra, 2009; Johari *et al*, 2012; Shanker, 2012; Olowookere, 2014; Eketu & Ogbu, 2015; Mello, 2015).

Mempertahankan tenaga kerja merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi berbagai organisasi (Coetzee, 2005). Di tengah-tengah dunia yang sedemikian kompetitif, tenaga kerja dapat berpindah dari organisasi ke organisasi lain. Bahkan “pembajakan” tenaga kerja terjadi dan dilakukan secara terbuka. Itulah sebabnya, menurut Mitchell *et al* (2001), dalam Garber (2002), kompetisi untuk mempertahankan tenaga kerja sedemikian ketat sehingga organisasi harus menggunakan segala usaha dan sumber daya untuk mencegah tenaga kerja meninggalkan organisasi. Organisasi harus mampu memotivasi, meyakinkan dan menciptakan iklim yang mendukung bagi tenaga kerja untuk tetap menjadi bagiannya dalam kurun waktu yang panjang (Garber, 2002).

Keinginan untuk tinggal merupakan istilah yang mengungkapkan intensi dan rencana tenaga kerja tetap berada dalam suatu organisasi untuk jangka waktu yang panjang (Mustapha, 2010; Johari *et al*, 2012; Shanker, 2012; Eketu & Ogbu, 2015). Konsep ini merefleksikan disposisi psikologis seseorang yang merujuk pada suatu perilaku subyektif yang masih dikontemplasikan dan belum terwujud sebagai suatu tindakan (Al-Omari *et al*, 2008; Mustapha, 2010; Markowitz, 2012). Namun demikian, ia telah menjadi prasyarat positif untuk suatu tindakan pengambilan keputusan, berkomitmen dan berperilaku loyal terhadap organisasi.

Memiliki tenaga kerja yang berkomitmen merupakan harapan setiap organisasi karena memberikan berbagai keuntungan (Putranta & Kingshott, 2010). Hal ini disebabkan karena tenaga kerja yang berkomitmen akan memiliki

probabilitas kecil untuk keluar dari tempat bekerja, mempunyai keinginan yang besar untuk berkontribusi demi perkembangan organisasi, lebih berproduktif dan keterpihakan terhadap kepentingan organisasi (Ghozali, 2002; Garber, 2002; Bouarif, 2015). Selain itu, tenaga kerja mengidentifikasi dirinya secara positif dengan organisasi dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk jangka waktu tertentu (Greenberg & Baron, 2003). Proses identifikasi diri ini merupakan suatu tindakan aktif dari dalam diri dan didorong oleh motivasi internal sebagai hasil dari keyakinan pribadi dan sosialisasi organisasi. Oleh karenanya, sebagaimana analisis Luthans (2011), komitmen organisasi tersebut mewujudkan dalam 3 aspek, yakni keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi, dan kesediaan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi atas nama organisasi, serta keyakinan yang dalam dan penerimaan nilai-nilai serta tujuan organisasi.

Namun demikian, tujuan tersebut dapat tercapai secara positif jika disertai dengan jenis komitmen yang tepat. Berkomitmen organisasi merupakan suatu keharusan bagi pekerja; namun demikian, jenis dan kualitas komitmen yang dihayatinya berbeda-beda satu sama lainnya (McMahon, 2007). Kualitas komitmen sangat tergantung dan terukur dari jenis komitmen yang dihayatinya. Menurut Meyer & Allen (2004), terdapat 3 jenis komitmen organisasi, yakni komitmen afektif (*desire-based*), komitmen normatif (*obligation-based*) dan komitmen berkelanjutan (*cost-based*). Ketiganya mencerminkan perbedaan motivasi dan intensi atas keberadaan tenaga kerja untuk tetap menjadi bagian organisasi (Chawla, 2005). Dari ketiganya pula, komitmen afektif merupakan

komitmen yang sangat diidealkan dan diharapkan tumbuh dalam organisasi karena mencerminkan sikap positif dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi yang lahir dari diri pekerja untuk tetap berada dalam organisasi (Meyer & Allen, 2004; Collins, 2011; Tolentino, 2013).

Komitmen organisasi menjadi determinan penting bagi keinginan untuk tinggal (Garber, 2002; Markowitz, 2012). Berbagai penelitian empiris telah dilakukan untuk mengukur hubungan kausal tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk tinggal dalam konteks negara, budaya dan kategori organisasi yang berbeda-beda (Sanjeevkumar, 2012; Shanker, 2012; Olowookere, 2014; Anderson, 2015). Namun demikian, jika kita berkeinginan untuk meluaskan dimensi penelitian tersebut, salah satu elemen penting yang patut mendapat perhatian ialah tentang pengaruh dan peran religiusitas dalam manajemen dan perilaku organisasional. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi dan keinginan untuk tinggal merefleksikan perilaku organisasional yang melibatkan seluruh dimensi kemanusiaan, termasuk dimensi religius. Religiusitas manusia ada dalam kediriannya dan mewujud dalam ungkapan-ungkapan perilaku dan tindakannya.

Religiusitas merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari jati diri manusia, dan terintegrasi dalam seluruh aspek kehidupannya. Demikian pula, mengutip penelitian Roundy (2009), Kutcher *et al* (2010), religiusitas tidak dapat “ditinggalkan” dan “dikesampingkan” begitu saja di saat seseorang berada di lingkungan kerja. Hal ini disebabkan karena religiusitas berperan dalam pembentukan karakter dan perilaku positif yang berdampak signifikan bagi suatu

hubungan kerja (Gyekye&Haybotallahi, 2012, Osman-Gani *et al*, 2012, Bourif, 2015). Osman-Gani (2010) mengungkapkan bahwa religiusitas memengaruhi dan membimbing pembentukan sikap etis, penalaran moral, pengambilan keputusan dan perilaku. Roundy (2009) menyimpulkan bahwa nilai-nilai keagamaan dapat membantu meningkatkan pemaknaan nilai kerja, rasa memiliki terhadap organisasi menjadi semakin kuat, dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dan kepuasan diri yang terdalam. Pengaruh positif religiusitas juga ditemukan dalam hubungan dengan perilaku kerja (Weaver & Agle, 2002), kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Sikorsa-Simmons, 2005), etika kerja (Sulistiyo, 2011; Bouarif, 2015), sikap dan perilaku kerja (Chusmir & Koberg, 1988; Kutcher, *et al*, 2010).

Berangkat dari analisis di atas, penelitian ini bermaksud untuk mengkaji peran dan pengaruh religiusitas dalam perilaku organisasional, khususnya hubungan kausalkomitmen organisasi terhadap keinginan untuk tinggal. Dengan konteks penelitian di institusi berafiliasi agama, peneliti berasumsi bahwa institusi demikian sangat menekankan dan memprioritaskan sosialisasi dan implementasi nilai-nilai agama yang terintegrasi dalam visi-misi dan program kerja organisasi. Tujuannya ialah agar religiusitas bertumbuh dalam iklim sosial organisasi, dan memayungi keputusan dan perilaku organisasional individu. Dengan demikian, religiusitas bertransformasi menjadi nilai yang memotivasi untuk pengambilan keputusan dan perilaku organisasional dalam komitmen organisasi dan keinginan untuk tinggal. Transformasi nilai tersebut menjadikan religiusitas sebagai faktor positif yang dapat diintegrasikan dalam organisasi.

B. Konteks Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Soverdi, Tuban Bali. Berdiri secara sah pada tanggal 25 Mei 1988, Yayasan Soverdi terlibat aktif dalam pendidikan anak-anak bangsa di negara ini, mulai dari institusi pendidikan TK hingga SMA. Dengan bernaung di bawah Lembaga Gerejani Katolik Kongregasi Serikat Sabda Allah (SVD), Yayasan ini berafiliasi agama Katolik di mana nilai-nilai agama menjadi prinsip dasar tata kelola organisasi yang terintegrasi dalam visi-misi dan program kerja. Iklim religiusitas menjadi sangat fundamental dalam kehidupan sosial institusi dan para individu yang berkarya di yayasan. Hal ini terungkap secara jelas di ART Bab III, Pasal 5:

Berperan serta dalam pembangunan nasional di bidang pembelajaran dan pengajaran untuk meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan dan keterampilan, memepertinggi budi pekerti, memperkuat rasa kebangsaan dan cinta tanah air, agar dapat menumbuhkan manusia-manusia yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa sambil memperhatikan ciri khas pendidikan Katolik yang mengutamakan pengembangan pribadi dalam iklim kebebasan, kekeluargaan dan cinta kasih.

Institusi-institusi pendidikan Yayasan Soverdi cukup dikenal dan mempunyai reputasi baik di Provinsi Bali dan Nusa Tenggara. Kenyataan ini tidak terlepas dari tata kelola sumber daya manusia yang menjadi penopang untuk mencapai tujuan-tujuan obyektifnya. Salah satu keberhasilannya ialah menekan *turnover* para guru dan tenaga administrasi yang berkarya di institusi-institusi tersebut.

Dalam 5 tahun akademis (2011-2016), sebagaimana ditunjukkan tabel 1.1, jumlah perekrutan tenaga guru dan administrasi tidak terlalu signifikan. Keterbatasan fasilitas infrastruktur ruang kelas menjadi alasan utama untuk dapat

menerima siswa siswi dalam jumlah yang besar. Pihak yayasan masih merencanakan untuk perluasan lokasi gedung sekolah di beberapa tempat lain.

Tabel 1.1 Data Tenaga Guru dan Administrasi Yayasan Soverdi

Tahun Akademis	TK	SD	SMP	SMA	BPK	Jumlah
2011-2012	13	35	25	30	6	109
2012-2013	13	34	26	35	6	114
2013-2014	13	33	30	34	7	117
2014-2015	14	35	29	36	7	121
2015-2016	13	36	30	37	7	123

Dalam kurun 5 tahun akademis (2011-2016), sejumlah tenaga guru dan administrasi berhenti dan mengundurkan diri dari Yayasan Soverdi. Adapun alasan utamanya ialah meninggal dunia, pensiun, pindah lokasi kerja dan tempat tinggal. Tabel 1.2 menunjukkan data *turnover* yang dihitung dalam skala rendah dan tidak signifikan.

Tabel 1.2 Data Tenaga Guru dan Administrasi yang Berhenti di Yayasan Soverdi

Tahun Akademis	TK	SD	SMP	SMA	BPK	Jumlah
2011-2012	1	0	0	4	0	5
2012-2013	0	1	0	0	0	1
2013-2014	1	2	2	2	0	7
2014-2015	0	0	0	2	0	2

Dari data personalia di atas, dapat diasumsikan bahwa yayasan berhasil mewujudkan program-program *retention* bagi para tenaga guru dan administrasinya. Sementara, pada saat yang sama, ini dapat pula diasumsikan bahwa tenaga guru dan administrasi menunjukkan sikap positif terhadap pembentukan komitmen organisasi dan tetap berkeinginan untuk tinggal di yayasan.

C. Rumusan Masalah

Penelitian ini mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk tinggal tenaga guru dan administrasi Yayasan Soverdi. Pendekatan yang dilakukan tidak terbatas dari sudut pandang perilaku organisasional, tetapi juga melalui dimensi religiusitas. Oleh karenanya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan untuk tinggal tenaga guru dan administrasi di Yayasan Soverdi?
2. Apakah religiusitas berperan dalam memoderasi hubungan komitmen organisasi dan keinginan untuk tinggal tenaga guru dan administrasi di Yayasan Soverdi?

D. Pembatasan Masalah

Dalam upaya mempersempit fokus bahasan dan mempertegas konsistensi penggunaan konsep dalam penelitian ini, maka peneliti memberi beberapa pembatasan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi afektif menjadi pilihan analisis dan pembahasan dalam penelitian ini. Komitmen afektif merupakan sesuatu yang diidealkan oleh organisasi karena mencerminkan ikatan secara emosional yang melekat pada seseorang untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Meyer & Allen, 2004).
2. Keinginan untuk tinggal diartikan sebagai intensi seseorang untuk tetap bekerja dan menjadi bagian dari suatu organisasi dalam jangka waktu panjang (Price dan Muller, 1981, dalam Markowitz 2012).
3. Religiusitas diartikan sebagai suatu nilai universal tentang kepercayaan kepada Tuhan yang disertai dengan komitmen berperilaku mengikuti nilai dan prinsip keagamaan yang telah ditetapkan (McDaniel and Burnett, 1990). Dalam penelitian ini, religiusitas dibagi menjadi 2 dimensi, yakni religiusitas intrinsik dan ekstrinsik. Religiusitas intrinsik diartikan sebagai orientasi hidup yang didasarkan dari internalisasi ajaran agama dan religiusitas ekstrinsik diartikan sebagai orientasi hidup yang memanfaatkan ajaran agama untuk kepentingan lain (Allport & Ross, 1967).
4. Hubungan antara komitmen organisasi dan keinginan untuk tinggal bersifat kausal dengan tujuan untuk menemukan pengaruh komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap keinginan untuk tinggal
5. Peran religiusitas intrinsik dan ekstrinsik bersifat moderatif dalam hubungan komitmen organisasi afektif dan keinginan untuk tinggal.

6. Para subyek penelitian ialah tenaga guru dan administrasi Yayasan Soverdi. Tenaga guru ialah para pendidik yang bersertifikasi untuk terlibat dalam proses belajar mengajar di kelas dan juga tenaga pengajar untuk bidang-bidang khusus ekstra kurikuler di institusi pendidikan TK hingga SMA di Yayasan Soverdi. Tenaga administratif adalah para profesional yang bekerja di berbagai bidang administrasi dan alat kelengkapan pendukung organisasi yayasan Soverdi.
7. Kata “yayasan” digunakan sebagai penyebutan yang merujuk pada Yayasan Soverdi dalam pembahasan penelitian ini.

E. Tujuan Penelitian

Dengan mengkaji religiusitas sebagai pemoderator hubungan komitmen organisasi afektif dan keinginan untuk tinggal, maka penelitian di institusi pendidikan Yayasan Soverdi ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif, secara positif dan signifikan terhadap keinginan untuk tinggal tenaga guru dan administrasi di Yayasan Soverdi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis efek religiusitas, yakni religiusitas intrinsik dan ekstrinsik, memoderasi hubungan komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif, dan keinginan untuk tinggal tenaga guru dan administrasi di Yayasan Soverdi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian dengan tema religiusitas dalam kaitannya dengan perilaku organisasional komitmen organisasi dan keinginan untuk tinggal baru pertamakali dilakukan di Yayasan Soverdi. Oleh karena itu, manfaat penelitian ini diharapkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat bermanfaat secara manajerial dengan memberikan masukan bagi pihak yayasan untuk meningkatkan komitmen organisasi, khususnya komitmen afektif, dan keinginan untuk tinggal bagi tenaga guru dan administrasinya. Melalui pendekatan religiusitas, yayasan dapat membuat program kerja yang mengintegrasikan religiusitas dalam kehidupan organisasionalnya. Kecermatan analisis manajerial ini akan memberikan keuntungan bagi yayasan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tenaga guru dan admnisitrasi dalam mencapai tujuan-tujuan obyektifnya.
2. Penelitian ini dapat bermanfaat secara pribadi dengan memberikan masukan bagi tenaga guru dan administrasi untuk selalu mempunyai motivasi yang benar dan mengimplementasikan orientasi religiusitasnya untuk berkomitmen organisasi afektif dan tetap berkeinginan menjadi bagian dari yayasan.
3. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi dunia akademis dengan menyumbangkan temuan empiris bahwa religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku organisasional, khususnya komitmen organisasi afektif dan keinginan untuk tinggal.

4. Penelitian ini dapat bermanfaat secara praktis untuk organisasi di Indonesia bahwa religiusitas menjadi determinan penting dan positif dalam kehidupan organisasional yang harus diintegrasikan dalam program kerjanya.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terangkai dan terbagi dalam beberapa bab pembahasan sebagai berikut:

1. BAB IPENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian awal dari penelitian untuk menyatakan latar belakang pemilihan tema, konteks penelitian, perumusan dan pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini berisi hasil tinjauan teoritis yang dilakukan melalui kajian pustaka untuk mengurai dan menjelaskan landasan teori penelitian dan meliputi kajian penelitian terdahulu, teori-teori, hipotesis dan kerangka alur berpikir dan analisis penelitian.

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi metode yang digunakan untuk melakukan penelitian ini. Metodologinya berkaitan dengan desain penelitian, populasi dan

sampel, sumber data, pengumpulan data, alat ukur dan definisi operasional variabel, teknik analisis data dan uji hipotesis.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil olah data hasil temuan dalam penelitian untuk dianalisis dan diinterpretasi secara ilmiah.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi bagian akhir dari penelitian yang mendeskripsikan dan menyimpulkan hasil dari penelitian. ini dan saran yang dapat direkomendasikan kepada pihak yayasan dan untuk penelitian berikutnya.

