

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang berkembang memerlukan Pendidikan yang baik (Herlina, Zulkarnaini, dan Baheram, 2020:124). Sumber daya manusia adalah bagian penting dari organisasi karena bertanggung jawab atas keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merencanakan dan mendorong pencapaian tujuan organisasi (Nurhidayati, Kirana, dan Kurniawan, 2022:1605).

Dunia sedang mengalami revolusi industri keempat atau “revolusi industri 4.0”. Istilah ini berasal dari upaya pemerintah Jerman untuk mengembangkan teknologi canggih dengan focus pada komputerisasi pabrik (Yunus dan Mitrohardjono, 2020:130). Revolusi industri dunia keempat juga dikenal sebagai *cyber physical system* (CPS). Penggabungan teknologi komunikasi dan informasi dalam industri merupakan ciri utama revolusi industri ini. Berbagai sektor di dalam dunia mengalami perubahan dari berkembangannya revolusi industri 4.0 salah satunya sektor Pendidikan (Purba, Yahya, dan Nurbaiti, 2021:92).

Khususnya bagi dunia Pendidikan revolusi ini membawa tekanan tersendiri dimana institusi pendidikan harus mempersiapkan pengetahuan dan orientasi baru dalam bidang Pendidikan. Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia, Indonesia harus mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia pendidikan (Sabaruddin, 2022:48). Sumber daya manusia yang terampil di bidangnya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan perkembangan teknologi saat ini, semua orang harus dapat memanfaatkan sumber daya mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Sistem sarana dan prasarana dalam organisasi harus terus dikembangkan mengikuti kemajuan teknologi sehingga ini memungkinkan organisasi untuk berkembang sesuai dengan sumber daya manusia yang ada (Rohida, 2018:115).

Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong bergerak di bidang Pendidikan dan berdiri pada tahun 2002. Karyawan dan guru bekerja dari pukul 06.45 hingga 14.00 untuk Taman Kanak - Kanak, sedangkan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah sampai dengan pada pukul 16.00. Untuk keterlambatan hadir diberikan waktu toleransi 15 menit. Berikut ini merupakan Jumlah karyawan 2023.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada ketua Yayasan bahwa pendidikan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan masih ada guru yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikannya. Masalah lain yang terjadi adalah beberapa karyawan tidak mengikuti aturan organisasi, seperti tidak menggunakan seragam sesuai jadwal. Demikian pula, karyawan sering datang terlambat. Berikut ini presensi kehadiran dan keterlambatan karyawan pada tahun 2023.

Tabel 1. 1 Presensi Karyawan Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari	Tidak Hadir		Terlambat	
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Januari	59	27	11	18,64	25	42,4
Februari	59	26	28	47,46	24	40,7
Maret	59	24	11	18,64	25	42,4
April	58	16	19	32,76	25	42,4
Mei	58	26	23	39,66	23	39,7
Juni	57	26	17	29,82	30	52,6
Juli	57	26	9	15,79	11	19,3
Agustus	59	26	26	44,07	25	42,4
September	61	26	22	36,07	18	29,5
Oktober	61	26	22	36,07	30	49,2
November	61	27	15	24,59	21	34,4
Desember	61	24	23	37,70	27	44,3

Sumber: Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong

Terlihat pada tabel 1.1 terjadi fluktuasi pada tingkat presensi kehadiran dan keterlambatan karyawan dari bulan Januari 2023 sampai dengan Desember 2023. Dimana tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Februari dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 28 dengan tingkat persentase 47,46%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Juli dengan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 9 dengan persentase 15,79%. Kemudian untuk tingkat keterlambatan karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juni dengan total karyawan yang terlambat 30 dengan persentase 52,6%, sedangkan tingkat keterlambatan terendah terjadi pada bulan Juli dengan total karyawan yang terlambat 11 dengan persentase 19,3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi dan keterlambatan karyawan menjadi indikasi masih rendah kinerja karyawan Yayasan.

Selain itu melakukan penilaian kinerja bagi karyawan sangat penting karena untuk mengetahui hasil pelaksanaan kerja setiap individu dalam organisasi dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya penilaian kinerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerjanya. Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong dalam melakukan penilaian kinerja menggunakan konversi nilai yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Berikut konversi nilai untuk melakukan penilaian kinerja karyawan Yayasan.

Tabel 1. 2 Konversi Nilai

Kategori Penilaian	Keterangan
Baik Sekali	86% - 100%
Baik	70% - 85%
Cukup	55% - 69%
Kurang	Dibawah 55%

Sumber: Yayasan Pendidikan Islam AtTaqwa Narogong

Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong mengukur kinerja karyawan dengan menerapkan penilaian kinerja dengan kategori penilaian kinerja yang telah di

tetapkan. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan yang dilakukan Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong tahun 2023.

Tabel 1. 3 Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023

Kategori Penilaian	Jumlah Karyawan	Persentase
Baik Sekali	1	1,6%
Baik	10	16,4%
Cukup	50	82%
Kurang	0	0%
Total	61	100%

Sumber: Yayasan Pendidikan Islam AtTaQwa Narogong

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan hasil penilaian kinerja selama satu tahun. Karyawan yang mendapatkan kategori sangat baik akan mendapatkan insentif setiap bulan sebesar Rp 100.000 dan untuk kategori baik mendapatkan insentif setiap bulan Rp 75.000 yang akan dibayarkan bersamaan dengan gaji. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kategori cukup tidak mendapatkan insentif maka dari itu karyawan harus terus meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan penilaian yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong didominasi oleh karyawan yang mendapatkan penilaian dengan kategori cukup sebanyak 50 orang atau 82%.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil yang dicapainya dalam menyelesaikan tugasnya. Organisasi yang mengakui pencapaian kinerja karyawan akan mencapai keberhasilan yang diinginkan. Menurut Aisah dan Wardani (2020:43) kinerja karyawan dapat tercapai jika setiap bagian-bagian dalam organisasi mampu beradaptasi dan melakukan perannya dengan baik. Dalam upaya untuk mengukur dan memperoleh kinerja yang berkualitas, organisasi harus mempertimbangkan budaya organisasi, pengembangan karier, dan komitmen organisasi (Tiyanti, Wilujeng, dan Graha, 2021:1). Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong

penulis melakukan pra-survei kepada 20 karyawan. Hasil yang didapatkan dari pra-survei dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN (Y)					
No	Pernyataan	Ya		Tidak	
1.	Apakah anda selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu yang ditentukan?	2	10%	18	90%
2.	Apakah anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya kesalahan	15	75%	5	25%
3.	Apakah anda bersedia diberikan tambahan tugas diluar jam kerja anda	14	70%	6	30%
	Jumlah Responden	20			

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1.4 memperlihatkan bahwa kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong masih ada beberapa karyawan sebesar 90% tidak mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai waktu yang ditentukan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada Yayasan masih rendah jika dilihat dari hasil pra-survei.

Menurut Busro (2018:5) budaya organisasi merupakan pemahaman seluruh anggota organisasi yang di percaya sebagai sistem nilai yang memengaruhi cara organisasi besikap dan bertindak yang membuat organisasi tersebut berbeda satu sama lain. Dibuktikan dengan penelitian Maharani dan Efendi (2017:58) menemukan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Lina (2014:92) budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Selanjutnya peneliti juga melakukan pra-survei terkait budaya organisasi kepada 20 karyawan.

Tabel 1. 5 Hasil Pra-Survei Budaya Organisasi

BUDAYA ORGANISASI (X ₁)					
No	Pernyataan	Ya		Tidak	
1.	Apakah ditempat anda bekerja diberikan keleluasaan bertindak untuk melakukan penyelesaian terhadap tugas-tugas yang diberikan?	19	95%	1	5%
2.	Apakah anda diberikan penghargaan atas prestasi yang anda lakukan dalam bekerja?	14	70%	6	30%
3.	Apakah organisasi lebih mengutamakan proses dibandingkan hasil kerja?	17	85%	3	15%
Jumlah Responden		20			

Sumber: Data diolah, 2024

Secara keseluruhan variabel budaya organisasi sudah cukup baik di Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong jika dilihat pada tabel 1.5 terdapat beberapa karyawan sebanyak 30% merasa bahwa masih kurang mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dilakukan selama bekerja. Dalam mencapai kinerja yang maksimal dan tujuan organisasi harus menghargai dan mengapresiasi setiap pencapaian yang dilakukan oleh karyawan agar terjadi peningkatan dalam kinerja karyawan. Pengembangan karier merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengembangan karier merupakan aspek penting lainnya dari peningkatan kinerja karyawan. Menurut Dayona dan Rinawati (2016:46) Pengembangan karier adalah proses yang dirancang secara formal dalam berbagai tingkatan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan organisasi. Tujuan pengembangan karier agar karyawan dapat memperoleh keterampilan yang lebih tinggi dari yang mereka miliki sebelumnya dan untuk memahami fungsi, peran, dan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja (Armawati, 2016:3). Kinerja yang baik, selalu mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi,

menggunakan waktu kerja sebaik mungkin, selalu hadir tepat waktu dan teratur, serta memiliki hubungan yang baik antar anggota organisasi akan ditandai ketika karyawan berkembang dalam karier mereka (Distyawaty, 2019:58). Hal ini didukung oleh penelitian Yolinza (2023:200) pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian Shaputra dan Hendriani (2015:18) pengembangan karier berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pengembangan karier saja. Selain itu komitmen menjadi komponen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti melakukan pra-survei kepada 20 karyawan untuk mrngetahui komitmen organisasi karyawan dalam Yayasan. Dari pra-survei pengembangan karier didapatkan hasil.

Tabel 1. 6 Hasil Pra-Survei Pengembangan Karier

PENGEMBANGAN KARIER (X ₂)					
No	Pernyataan	Ya		Tidak	
1.	Apakah program pelatihan pengembangan karier yang diberikan oleh organisasi sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan?	14	70%	6	30%
2.	Apakah program pengembangan karier yang diberikan organisasi dilakukan dengan rutin?	6	30%	14	70%
3.	Apakah anda merasa proses pengembangan karier anda tidak meningkat pada organisasi ini?	10	50%	10	50%
Jumlah Responden		20			

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel 1.6 pengembangan karier di Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong secara keseluruhan belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dari hasil pra-survei yang diperoleh bahwa masih ada karyawan sebesar 70% merasa program pengembangan karier yang diberikan oleh organisasi tidak dilakukan dengan rutin. Padahal program pengembangan karier sangat dibutuhkan oleh karyawan di karenakan hal ini dapat mengembangkan keahlian karyawan agar meningkatkan kinerja yang

dimilikinya. Demikian pula, elemen komitmen organisasi merupakan komponen berikutnya yang memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Priansa (2018:234) komitmen organisasi adalah kesetiaan karyawan kepada organisasinya agar terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki rasa kesetiaan terhadap organisasinya pastinya dapat lebih cepat meningkatkan kinerjanya secara individu, kelompok, dan internal organisasinya, dan mereka juga akan memiliki rasa bertahan terhadap organisasi mereka. Akibatnya, mereka mampu bertanggung jawab dan rela memberikan apa yang mereka punya untuk organisasi (Enjellina, 2020:33). Pada penelitian Nadapdap (2017:8) menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, berbeda dengan penelitian Hendri dan Kirana (2021:125) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Pada komitmen organisasi dilakukan pra-survei kepada 20 karyawan yang hasilnya ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 7 Hasil Pra-Survei Komitmen Organisasi

KOMITMEN ORGANISASI (X₃)					
No	Pernyataan	Ya		Tidak	
1.	Apakah anda tidak akan meninggalkan organisasi tempat anda bekerja, jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik?	14	70%	6	30%
2.	Apakah anda tetap bertahan di organsasi ini karena hanya sebatas kebutuhan bukan sebuah keinginan?	10	50%	10	50%
3.	Apakah anda merasa permasalahan di organisasi ini menjadi masalah anda juga?	11	55%	9	45%
	Jumlah Responden	20			

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 1.7 memperlihatkan bahwa komitmen organisasi di Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong masih ada beberapa karyawan sebesar 50% bertahan di organisasi hanya sebatas kebutuhan saja bukan keinginan mereka. Dalam hal ini

karyawan berada di dalam organisasi karena suatu kebutuhan yang memang harus dipenuhi.

Fenomena ini menyimpulkan bahwa kondisi kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong belum maksimal maka membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat diambil rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Dalam hal ini tujuan penelitian adalah:

- 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong.
- 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong.
- 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong.

2. Manfaat penelitian adalah:

- 1) Bagi Organisasi

Dari hasil penelitian ini organisasi dapat menjadi bahan acuan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi tersebut.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan bahan referensi perbandingan bagi peneliti lain yang tertarik dengan topik permasalahan tentang kinerja karyawan dan faktor- faktor yang memengaruhinya.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan masalah maka ruang lingkup dan pembatasan masalah:

1. Objek penelitian adalah Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong sebagai Lembaga penyedia Pendidikan.
2. Unit analisis di fokuskan pada karyawan Yayasan Pendidikan Islam At-Taqwa Narogong.
3. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebas adalah faktor yang memengaruhinya yaitu budaya organisasi, pengembangan karier, dan komitmen organisasi.

1.5 Sistematika Pelaporan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian. Teori yang digunakan yaitu definisi variabel, faktor yang memengaruhi, dan indikator. Kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, jenis sumber data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang sejarah organisasi, hasil pengujian dan pembahasan dari hasil yang diperoleh selama melakukan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang berguna untuk peneliti selanjutnya.