

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
ANGGOTA DI PAGUYUBAN PENGAJAR PINGGIR SUNGAI
(P3S) YOGYAKARTA TAHUN 2019/2020**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh :

ZULFATUL IMAROH

NIM 15240095

Pembimbing:

Dr. Maryono, S.Ag, M.Pd.

NIP 19701026 200501 1 005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1470/Un.02/DD/PP.00.9/09/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA DI
PAGUYUBAN PENGAJAR PINGGIR SUNGAI (P3S) YOGYAKARTA TAHUN
2019/2020

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZULFATUL IMAROH
Nomor Induk Mahasiswa : 15240095
Telah diujikan pada : Rabu, 25 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 613ed0cd15a7



Penguji I

Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 613b652488c87



Penguji II

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
SIGNED

Valid ID: 61363ad2dd5e7



Yogyakarta, 25 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 613f1d2619a5b



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK
INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA FAKULTAS DAKWAH DAN
KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274)
552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth Dekan Fakultas Dakwah dan
Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk serta mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Zulfatul Imaroh
NIM : 15240095
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Di Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3S) Yogyakarta Tahun 2019/2020.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami harapkan agar skripsi/ tugas akhir tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.


Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 08 Juli 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan


M. Foriq Nurmadiansyah, M.Si.
NIP. 19690227 200312 1 001

Pembimbing


Maryoto, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum Warrohmatulohi wabarokatuh

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zulfatul Imaroh

Nim : 15240095

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Di Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3S) Yogyakarta Tahun 2019/2020 adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Wassalamu'alaikum Warrohmatullohi wabarokatuh.

Yogyakarta, 24 Juli 2021

Yang menyatakan,



Zulfatul Imaroh
NIM 15240095

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk :

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dan Seluruh Keluarga Besar Peneliti.



MOTTO

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ۝٣٢

وَالَّذِينَ هُمْ بِشَهَادَتِهِمْ قَائِمُونَ ۝٣٣

وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ۝٣٤

أُولَئِكَ فِي جَنَّاتٍ مُّكْرَمُونَ ۝٣٥

“32. Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.33. Dan orang-orang yang memberikan kesaksiannya.34. Dan orang-orang yang memelihara shalatnya.35. Mereka itu (kekal) di syurga lagi dimuliakan.”¹

(Q.S. Al-Ma’arij:32-35)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Quran, 32-35. *Al-Quran Hafalan: Menghafal Lebih Mudah Metode 5 Waktu Hafal 1 Halaman*, (Bandung: Cordoba, 2018)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Sholawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar nabi Muhammad SAW., sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Di Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3S) Yogyakarta Tahun 2019/2020“.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana sarjana satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Hikmah Endraswati, M.Si. selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar memberi bimbingan dan meluangkan waktu dalam penyelesaian skripsi ini. Serta sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi dan pengarahan selama masa perkuliahan.
6. Segenap dosen Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membagi ilmu serta membimbing masa perkuliahan
7. TU Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam menyelesaikan administrasi skripsi.
8. M. Faruq, selaku Kepala Sekolah atau Ketua dari Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3s) Yogyakarta pada tahun 2019/2020 yang telah memberikan izin penelitian dan segenap Anggota P3S Yogyakarta yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua, ibu Siti Aminah dan bapak Sunarto atas didikan, dukungan selama ini. Dan seluruh keluarga atas dukungan dan semangatnya.
10. Kawan saya selama berada dibangku perkuliahan : Vivi, Bayu, Septi, Hikam, Nurul, dan Azizah yang memberikan dorongan, semangat, motivasi serta bantuannya.
11. Teman-teman KKN 248 Fara, Zahra, Fadilla, Lisa, Aryani, Ikhsan, Rafi, Hasan dan Iskandar sebagai pendorong semangat .
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan peneliti dalam penyusunan dari awal sampai akhir.

Semoga dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada peneliti menjadi amal baik dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan masukan dan saran untuk penyempurnaan dalam perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 16 Juli 2021

Peneliti

Zulfatul Imaroh
NIM 15240095



ABSTRAK

Zulfatul Imaroh, 15240095, Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Di Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3S) Yogyakarta Tahun 2019/2020.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota di Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3S) Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif- lapangan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan 40 angket kuisioner namun angket kembali sebanyak 35 dengan menggunakan angket model skala *likert* sebagai data primer.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yang dengan menggunakan tehnik *simple random sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), analisis regresi sederhana dan uji hipotesis (uji parsial dan uji koefisien determinasi).

Berdasarkan analisis data hasil penelitian yang diolah menggunakan SPSS versi 22.0 *for windows* menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Melihat nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* adalah 0,796, nilai t_{hitung} adalah 4,371 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,035 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai *R square* adalah 0,367, berarti variabel komitmen organisasi memberikan sumbangan sebesar 36,7% terhadap variabel kinerja sedangkan 63,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Komitmen Organisasi dan Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan penelitian	7
D. Kajian pustaka	9
E. Kerangka teori	12
F. Hipotesis	26
BAB II METODE PENELITIAN	
A. Jenis Analisis Penelitian	28
B. Definisi Konseptual	29
C. Definisi Operasional	30
D. Populasi Dan Sampel.....	33

E. Instrumen Penelitian	33
F. Tehnik Pengumpulan Data	36
G. Validitas Dan Reliabilitas	38
H. Analisis Data	39
BAB III GAMBARAN UMUM	
A. Letak Geografis	43
B. Sejarah Singkat Berdirinya Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai Yogyakarta	44
C. Visi, Misi, Tujuan, Azas dan Prinsip	46
D. Struktur Organisasi	49
E. Tugas Kepengurusan Organisasi	50
F. Keanggotaan Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai Yogyakarta.....	51
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
B. Analisis Statistik Deskriptif	58
C. Uji Asumsi Klasik	60
D. Analisis Regresi Sederhana	64
E. Uji Hipotesis	65
F. Pembahasan	67
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Kerangka Berpikir	30
Gambar 2 Letak Geografis Paguyuban Pinggir Sungai Yogyakarta	44
Gambar 3 Struktur Organisasi P3S Tahun 2019/2020	49
Gambar 4 Hasil Uji Normalitas P-Plot	61



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi	34
Tabel 1.2 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan	35
Tabel 2.1 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi Dan Kinerja	55
Tabel 2.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi Yang Valid ..	56
Tabel 2.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Anggota Yang Valid	56
Tabel 2.4 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi Dan Kinerja Anggota	57
Tabel 3.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 3.2 Data Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 3.3 Data Responden Berdasarkan Angkatan	59
Tabel 3.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Linearitas	63
Tabel 5.1 Hasil Analisis Regresi Sederhana	64
Tabel 6.1 Hasil Uji Parsial	66
Tabel 6.2 Uji Koefisiensi Determinasi.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Mila Badriyah, sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.² Adapun menurut Harun S. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi.³ Memiliki sumber daya yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan dan target organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja anggotanya. Terlebih sumber daya manusia yang seiring berkembangnya waktu menjadi bagian vital penentu keberhasilan organisasi. Dan tanpa keikutsertaannya tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Pemerhatian seluk beluk tentang sumber daya manusia sendiri bukanlah hal yang bisa dibuat main-main, sehingga itu perlu pemerhatian yang ketat tentang sumber daya manusia. sebagaimana pendapat yang dikemukakan Handoko bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.⁴

² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015) hlm 15.

³ Harun Samsuddin, *KINERJA PEGAWAI : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), hlm.2.

⁴ Hani Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 11.

Berbicara tentang sumber daya manusia dalam organisasi kemudian akan berujung pada kinerjanya. Kinerja anggota atau karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi. Dalam perkembangan akan selalu berhubungan dengan berbagai macam faktor pendorong yang menyertainya. Dimana dapat pula sebagai pendukung usaha suatu organisasi dalam kesuksesannya mencapai tujuannya.

Menurut Lasa HS kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, lembaga, atau perpustakaan sesuai tugas, kewajiban, dan wewenang yang diberikan. Dan kinerja dapat diukur dari aspek-aspek pengetahuan tentang pekerjaan, kuantitas dan kualitas hasil kerja, kebiasaan kerja, tingkat kehadiran, pemanfaatan sumber daya, kemampuan bekerja dalam tim, adaptabilitas, dan fleksibilitas.⁵ Beberapa hal dapat mendorong peningkatan kinerja SDM disisi lain dapat pula menurunkan kinerja SDM. Bahkan apabila seorang anggota salah pemahaman saja akan visi misi atau pun tujuan organisasi, dapat berkemungkinan besar kinerjanya melenceng atau yang lebih parah bisa bertolak belakang dengan target organisasi. Selain itu penyatuan pemahaman, pemikiran, dan keinginan dalam suatu organisasi perlu kerjasama antara anggota dan pengurus. Jika hanya pengurus yang aktif, entah itu dalam rapat, aktivitas dan tanpa melibatkan anggota atau setidaknya perwakilan, maka jalan pencapaian tujuan organisasi akan susah untuk dicapai. Begitu pula komitmen organisasi yang termasuk

⁵ Lasa HS, *Manajemen Sumber Daya Perpustakaan*, (Yogyakarta: Ombak, 2017), hlm. 178.

dapat menjadi pendorong dalam kinerja anggota atau karyawan suatu organisasi.

Komitmen organisasi menurut Greenberg dan Baron adalah tingkat dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak meninggalkannya.⁶ Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu upaya organisasi dalam usaha meningkatkan kualitas kinerja para anggota. Apabila sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri individu maka akan membentuk komitmen yang besar dari dalam diri untuk bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab. Komitmen pada setiap anggota sangat penting karenanya seorang individu dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan yang tidak mempunyai komitmen dalam berorganisasi. Begitupun komitmen organisasi dimana rasa keterikatan dan dukungan penuh terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi.⁷ Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat individu lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka.

⁶ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 187.

⁷ Jajang Adiftiya, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kidec Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser", *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 2: 4 (Desember, 2014), Samarinda: Universitas Mulawarman, hlm. 833.

Karyawan atau anggota merupakan salah satu aset penting dalam organisasi, sehingga kinerja perusahaan tergantung pula pada kinerja anggotanya. Kinerja yang baik tentunya akan berdampak positif bagi organisasi begitupun sebaliknya. Komitmen seperti hubungan psikologis antara karyawan atau anggota dan organisasi, jika anggota telah memiliki komitmen maka mereka akan mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan yang tentunya ini berdampak pada kinerja karyawan sendiri. Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Selain itu, komitmen juga dapat menjadi poin tambah untuk organisasi dalam usahanya mempertimbangkan tentang mempertahankan atau melepas suatu anggota apabila disuatu waktu mereka melakukan kesalahan atau melanggar aturan dari organisasi sendiri.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, antara lain yaitu: Franli L., Bernhard T., dan Farlane S. Rumokoy yang menyatakan bahwa lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.⁸ Awang Dirgantara Putra yang menyatakan bahwa etika kerja islam dan komitmen organisasi bagi karyawan BPRS Margirizki Bahagia Bantul mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya.⁹ Dari hasil beberapa penelitian-penelitian tersebut, diketahui terdapat suatu *research gap* antara komitmen dengan kinerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan salah satu organisasi relawan sebagai objek penelitian yang sudah ada beberapa referensi tentang organisasinya. Organisasi tersebut adalah Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai Yogyakarta atau lebih singkatnya yaitu P3S Yogyakarta. P3S adalah organisasi kerelawanan dan kepedulian masyarakat pada bidang pendidikan alternatif anak pinggir sungai di Yogyakarta, tepatnya didaerah sekitar kali code Yogyakarta.¹⁰

P3S sendiri selain memfokuskan pada sasaran yaitu generasi penerus, disisi lain juga mementingkan pengembangan skill dari anggotanya. Memberikan pengetahuan dan wawasan di berbagai kegiatan. Dan keseluruhan kegiatan pun terlaksana dengan baik dengan peran anggota-anggotanya. Sebagai organisasi relawan yang mana tidak ada pamrih di setiap palaksanaan aktivitas, maka sangat diperlukan komitmen dalam organisasinya. Kesetiaan, kelayalan dan kepercayaan antara anggota

⁸ Franli Londo, dkk., "Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado", *Jurnal EMBA*, vol. 4:1 (Maret, 2016), Manado : Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, hlm. 151.

⁹ Awang Dirgantara Putra, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 88.

¹⁰ AD/ART (Anggaran Dasar/ Anggaran Rumah Tangga) Kongres II Bab II tentang Asas, Sifat, dan Bentuk Pasal 6 Bentuk P3S Code Yogyakarta, November 2018.

dan organisasi diusahakan dan diharapkan selalu kuat untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggotanya. Sehingga kinerja anggota tersebut akan berujung pada kesejahteraan organisasi, serta menyukseskan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kesuksesan dari kinerja organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dicapai oleh para anggota relawan yang dalam organisasi tersebut. Oleh sebab itu, organisasi menuntut agar seluruh anggota mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Melihat fenomena dalam beberapa tahun akhir ini, banyak dari individu yang menjadi anggota dari suatu organisasi seringkali menyepelekan kehadirannya dalam aktivitas yang diadakan oleh organisasi yang diikuti. Dalam hal ini terkait komitmen, anggota organisasi kerap kali menghilang bahkan disaat aktivitas ini dilakukan yang dimana dalam aktivitas tersebut dituntut kehadiran mereka untuk kelancaran kegiatan tersebut. sehingga sebagai akibatnya terkadang kegiatan sempat tersendat sebelum dilakukan inisiatif lain sebagai solusinya.¹¹ Dengan melihat pada fenomena tersebut, komitmen dalam organisasi menjadi suatu hal yang menarik untuk dibahas lebih mendalam dan dikupas pentingnya perannya dalam suatu perkembangan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat komitmen organisasi dan kinerja anggota organisasi tersebut sebagai pokok pembahasan terkait objek penelitian yang menjadi tujuan peneliti. Serta meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi

¹¹ Observasi dalam beberapa kegiatan ini maupun tambahan Organisasi Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3S) pada tahun 2019/2020.

Terhadap Kinerja Anggota Di Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3S) Yogyakarta Tahun 2019/2020”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota di Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3S) Yogyakarta tahun 2019/2020?”.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk membuktikan secara empiris adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota di organisasi Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3S) Code Yogyakarta.

2. Manfaat

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu manajemen dakwah terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

b. Secara Praktis

1) Bagi penyusun

Menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan dan bidang manajemen, khususnya dalam bidang

ilmu yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kinerja anggota organisasi.

2) Bagi lembaga

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam mengelola organisasi terutama yang ada kaitannya dengan kinerja anggota yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

3) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini memberikan manfaat sebagai referensi ilmiah untuk penelitian yang ada kaitannya dengan komitmen organisasi dan kinerja anggota organisasi.



D. Kajian Pustaka

Peneliti telah melakukan telaah terhadap berbagai literatur mengenai permasalahan yang akan diteliti. Sehingga ada beberapa karya ilmiah baik dari skripsi ataupun jurnal dan karya ilmiah peneliti terdahulu yang peneliti jadikan referensi dan pembanding terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota dalam konteks pembahasannya. Diantaranya sebagai berikut :

1. Skripsi Rodi Ahmad Ginanjar yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi. Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Analisis data meliputi uji normalitas dan uji linearitas, serta uji hipotesis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.¹²
2. Jurnal Franli Londo, Bernhard Tewal, dan Farlane S. Rumokoy yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. Penelitian dilakukan dengan tujuan

¹² Rodi Ahmad Ginanjar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman*, Skripsi (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. 2013), hlm.. 74.

untuk mengetahui apakah lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.¹³

3. Jurnal Siswanto Wijaya Putra yang berjudul *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil*. Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada industri kecil tas dan kulit di Tanggulangin Sidoarjo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Teknik sampling yang digunakan proporsional random sampling. Teknik analisis data digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.¹⁴

¹³ Franli Londo, dkk., "Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado", *Jurnal EMBA*, vol. 4:1 (Maret, 2016), Manado : Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, hlm. 143.

¹⁴ Siswanto Wijaya Putra, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil", *Jurnal Modernisasi*, vol. 11: 1 (Juni, 2015), Malang : Universitas Kanjuruhan, hlm. 72.

4. Skripsi Lutviatun Fatimah yang berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di lingkungan pusdiklat kemendagri regional yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan mengambil lokasi penelitian di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta. Hasil menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif yaitu sebesar 0,630 dengan komitmen memiliki nilai konstanta 1,605. motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan sebesar 37,7% terhadap komitmen organisasi, sedangkan 62,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian tersebut.¹⁵
5. Skripsi Awang Dirgantara Putra yang berjudul *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank pembiayaan rakyat syari'ah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul*. Penelitian tersebut merupakan penelitian kualitatif, dengan mengambil latar belakang Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul. Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan etika kerja islam dan komitmen organisasi bagi karyawan BPRS Margirizki Bahagia Bantul mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,797. Dengan persamaan koefisien 79,7 % yang artinya kinerja karyawan

¹⁵ Lutviatun Fatimah, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta)*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 91.

disumbang oleh etika kerja islam dan komitmen organisasi sebesar 79,7 %. Adapun 20,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian tersebut.¹⁶

Berdasarkan kajian pustaka diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian yang akan peneliti laksanakan belum pernah diteliti dan ada beberapa kesamaan yaitu pokok kajiannya yang menyangkut masalah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu tempat penelitian yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini yaitu pada organisasi Paguyuban Pengajar Tinggi Sungai (P3S) Yogyakarta.

E. Kerangka Teori

1. Komitmen Organisasi

Adanya rasa keterikatan pada suatu falsafah yang diwujudkan dalam suatu komitmen pada organisasi dan satuan kerja kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam organisasi, karena terciptanya

¹⁶ Awang Dirgantara Putra, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syaria'ah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 88.

komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.¹⁷

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Greenberg dan Baron, adalah tingkat dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak meninggalkannya.¹⁸

Menurut Griffin dalam Siswanto, komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Sedangkan menurut Luthans komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.¹⁹

Adapun menurut Harun Samsuddin komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan (penerimaan individu) terhadap segala sesuatu berkaitan dengan organisasi dimana mereka berkerja termasuk pada pekerjaan mereka, yang dapat dilihat dari kemauan untuk tetap mempertahankan organisasi atau tekad bulat untuk mencapai tujuan organisasi, keterlibatan yang

¹⁷ Harun Samsuddin, *KINERJA PEGAWAI : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*, hlm. 64

¹⁸ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 187.

¹⁹ Siswanto Wijaya Putra, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil, *Jurnal Modernisasi*, vol. 11: 1 (Juni: 2015), hlm. 63.

aktif dalam mengerjakan tujuan organisasi, dan loyalitas yang tinggi pada organisasi.²⁰

Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.²¹

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat diketahui bahwa komitmen organisasi adalah sikap kesediaan individu untuk loyal dan setia serta tanggung jawab terhadap organisasinya sehingga tidak semudahnya meninggalkan tugas yang telah diberikan kepadanya.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen dalam Luthans mengemukakan dimensi dalam komitmen organisasi ada 3. Ketiga dimensi tersebut adalah :²²

- 1) Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

²⁰ Harun Samsuddin, *KINERJA PEGAWAI : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*, hlm. 64-65.

²¹ Ria Mardiana Yusuf, Darman Syarif, *Komitmen Organisasi : Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (Makassar: Nas Media Pustaka, 2017) hlm. 21

²² Luthans, Fred., *Perilaku Organisasi*, terj. Shekar Purwanti dkk, ed. 10 (Yogyakarta.: Andi Offset, 2005), hlm. 249.

- 2) Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- 3) Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Dimensi komitmen organisasional menurut Newstrom dan Davis tercermin pada karakteristik-karakteristik sebagai berikut:²³

- 1) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi,
- 2) Kesiediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi,
- 3) Adanya keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi.

c. Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Dessler dalam Wibowo, memberikan beberapa pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasi berikut:²⁴

- 1) *Commit to people-first value*

Organisasi mempunyai komitmen pada nilai-nilai yang mengutamakan pada orangnya. Hal tersebut dilakukan dengan menyatakan secara tertulis, memilih manajer yang tepat dan melakukan apa yang dikatakan.

- 2) *Clarify and communicate your mission*

²³ Harun Samsuddin, *KINERJA PEGAWAI : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*, hlm. 71.

²⁴ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 195.

Organisasi mengklarifikasi dan mengkomunikasi misi dan ideologi, dilakukan secara kharismatik, menggunakan perekrutan berbasis nilai, penekanan pada orientasi berbasis nilai dan pelatihan, serta membangun tradisi.

3) *Guarantee organizational justice*

Organisasi menjamin keadilan organisasional. Untuk itu, organisasi mempunyai prosedur keluhan yang komprehensif, dan menyelenggarakan komunikasi dua arah secara ekstensif.

d. Membangun Komitmen Organisasi

Pekerja atau anggota yang mempunyai komitmen itu sangat berharga. Atasan dapat memperoleh komitmen dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokoknya, memberi perhatian pada orang di semua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individuallitas dan menciptakan bebas kesalahan “*can-do culture*”.

Menurut Heller dalam Wibowo menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara. Yaitu :²⁵

1) *Nuturing trust*

Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen anggota. Atasan harus dapat membuat dirinya senyata mungkin dan dapat menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk

²⁵ *Ibid.*, hlm. 191.

mendapatkan kepercayaan, atasan pertama kali harus mempercayai mereka yang berkerja padanya.

2) *Winning minds, spirits and hearts*

Komitmen dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai atasan menunjukkan kebutuhan psikologi, intelektual dan emosional pekerja. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga faktor tersebut, memungkinkan atasan menenangkan pikiran, semangat dan hati pekerja. Untuk itu pekerja perlu diberikan otonomi dalam menciptakan lingkungan kerja, membantu mereka merasa dihargai dengan secara terbuka memperkenalkan prestasi mereka, dan memberdayakan mereka dengan menyerahkan kontrol sebanyak mungkin dalam bidang tanggung jawabnya.

3) *Keeping staff committed*

Salah satu cara menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan meningkatkan motivasi mereka. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan tingkat minat, memastikan bahwa setiap anggota mempunyai variasi pendorong tugas untuk dikerjakan, memberikan sumber daya dan pelatihan melalui keterampilan baru yang dapat dikembangkan.

4) *Rewarding excellence*

Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja anggota. Perlu dipertimbangkan menghargai kinerja luar biasa,

produktivitas tinggi dan menurunkan biaya secara substansial dengan insentif finansial, kita dapat melakukan pemberian kenaikan gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan akhir pekan dengan senior staf atau sekedar mengucapkan terima kasih.

e. Komitmen Dalam Perspektif Islam

Dalam kehidupan beragama seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjahui segala larangan-Nya. Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjahui larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan.²⁶

Allah berfirman dalam al-Qur'an surat Al-Fath ayat 10, dengan menggambarkan komitmen yaitu sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَسْئُولُهُ أَجْرًا عَظِيمًا (١٠)

“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar.” (QS. Al-Fath: 10)

²⁶ A Jamil, “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator” (Semarang: Tesis Progam Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro. 2007), hlm. 32

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah dan barang siapa yang menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar. Begitu juga sebaliknya, yang ia mengingkari janji artinya ia tidak hanya ingkar kepada orang yang ia beri janji tetapi juga kepada Allah, yang akan mendapatkan akibatnya sendiri. Oleh karena itu, ada baiknya tetap menjalani hubungan baik dengan sesama salah satunya dengan menepati janji.

Komitmen manusia dalam menjaga ikrar/sumpah disebutkan pula dalam surat at-Taubah ayat 114, yaitu sebagai berikut:

وَمَا كَانَ اسْتِغْفَارُ إِبْرَاهِيمَ لِأَبِيهِ إِلَّا عَنْ مَوْعِدَةٍ وَعَدَّهَا أَيَّاهُ فَلَمَّا تَبَيَّنَ لَهُ أَنَّهُ عَدُوٌّ لِلَّهِ تَبَرَّأَ مِنْهُ إِنَّ إِبْرَاهِيمَ لَأَوَّاهٌ حَلِيمٌ (١١٤)

“Adapun permohonan ampunan Ibrahim (kepada Allah) untuk bapaknya, tidak lain hanyalah karena suatu janji yang telah diikrarkannya kepada bapaknya. Maka ketika jelas bagi Ibrahim bahwa bapaknya adalah musuh Allah, maka Ibrahim berlepas diri darinya. Sungguh, Ibrahim itu seorang yang sangat lembut hatinya lagi penyantun.” (QS. At-Taubah : 114)

Janji dalam hal ayat ini disebut ikrar, yaitu timbal balik atau pemenuhan janji yang dilaksanakan oleh seseorang, yang telah melakukan perjanjian sebelumnya dengan orang lain. Pentingnya pemenuhan janji disini, di dalamnya ada pertanggung jawaban darinya. Pertanggung jawaban ini tidak hanya sesama makhluk ataupun dengan dirinya sendiri tetapi juga dengan Tuhan.²⁷

Menurut kodratnya manusia merupakan makhluk sosial, yaitu makhluk yang selalu hidup bermasyarakat dan senantiasa

²⁷ Lu'lu' Islakhiyah, *Istiqamah dalam al-Qur'an*, Skripsi (Ponorogo : IAIN Ponorogo, 2018) hlm. 44.

membutuhkan peran serta pihak lain. Artinya, berinteraksi sosial atau hidup bermasyarakat merupakan sesuatu yang tumbuh sesuai dengan fitrah dan kebutuhan manusia. Di samping sebagai makhluk sosial, manusia juga merupakan makhluk beragama, yang telah menjadi fitrahnya diciptakan dengan tujuan untuk beribadah kepada Tuhannya, melaksanakan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Dimana umat beragama juga memiliki pedoman yang disebut kitab suci dan dalam agama Islam kitab sucinya adalah al-Qur'an sebagai penata kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Godi P. adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi anatar lain termasuk kuantitas, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.²⁸

Menurut Lijan Poltak Sinambela dkk., dalam bukunya mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja tersebut sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan

²⁸ Godi Prakasa, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*), hlm. 1-2.

diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.²⁹

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.³⁰

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari segala aktivitas yang dilakukan seorang karyawan di dalam organisasinya untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mohammad Pabundu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu:³¹

- 1) Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.
- 2) Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

²⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 480.

³⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Posdakarya, 2011) hlm. 157

³¹ Mohammad Pabundu, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2006), hlm. 122.

Sejalan dengan pendapat tersebut di atas, Hadari Nawawi mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu:³²

- 1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya
- 2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu
- 3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

c. Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya. Sebagai seorang karyawan dalam upaya mencapai

³² Hadari Nawawi, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Industri*, (Yogyakarta: UGM Press, 2006), hlm. 64.

kinerjanya menurut Wirawan mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.³³

- 1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan karyawan
- 2) Karyawan harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya
- 3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.
- 4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya
- 5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya karyawan mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Robert L. Mathis dan Jackson John H. , antara lain sebagai berikut:³⁴

- 1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai . Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan

³³ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 103.

³⁴ Robert L. Mathis dan John Jackson H., *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Dian Angelia, (Jakarta : Salemba Empat., 2006), hlm. 378.

- 2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
 - 3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
 - 4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja
 - 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.
3. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan
- Komitmen organisasi merupakan rasa keterikatan dan dukungan penuh terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Karyawan atau anggota merupakan aset penting dalam organisasi layaknya sumber daya yang lainnya seperti yang telah

terpapar diatas. Sehingga kinerja perusahaan tergantung pula pada kinerja anggotanya. Kinerja yang baik tentunya akan berdampak positif bagi organisasi begitupun sebaliknya. Komitmen seperti hubungan psikologis antara karyawan atau anggota dan organisasi, jika anggota telah memiliki komitmen maka mereka akan mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan yang tentunya ini berdampak pada kinerja karyawan sendiri. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat keberpihakan kepada organisasi yang tinggi pula.³⁵

Hal tersebut diatas terdukung dengan penelitian dari Franli L, Benhard T dan Farland S. Rumokoy yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.³⁶ sehingga bisa disimpulkan jika komitmen organisasi berpengaruh mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau anggota dalam organisasi.

Pendapat tersebut diatas di dukung juga dari penelitian Siswanto yang membuktikan dimana semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh anggota maka semakin tinggi pula kinerja yang optimal. Semakin

³⁵ Harun Samsuddin, *KINERJA PEGAWAI : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*, hlm. 64.

³⁶ Franli Londo, dkk., “Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado”, *Jurnal EMBA*, hlm. 143.

tinggi komitmen organisasi yang dimiliki maka berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau anggota organisasi. Mengapa tersebut? Sebab karyawan atau anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan organisasi, sehingga akan bertanggung jawab terhadap segala maju mundurnya organisasi. Karyawan atau anggota yang berkomitmen tinggi tentu akan berusaha terus meningkatkan kinerjanya dengan tujuan kemajuan organisasi. Sebaliknya apabila anggota tersebut memiliki komitmen organisasi rendah cenderung akan berdampak pada penurunan kinerjanya.³⁷

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.³⁸

Melihat sebagaimana latar belakang dan rumusan masalah tersebut diatas, maka peneliti dalam penelitian ini mempunyai hipotesis sebagai berikut :

³⁷ Siswanto Wijaya Putra, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil", *Jurnal Modernisasi*, hlm. 71.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Alfabeta: Bandung, 2014), hlm. 64.

1. Hipotesis Kerja (Ha)

Hipotesis kerja (Ha) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota di organisasi Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3S) Yogyakarta.

2. Hipotesis Nol (Ho)

Hipotesis Nol (Ho) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota di organisasi Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai (P3S) Yogyakarta.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota di paguyuban pengajar pinggir sungai yogyakarta. Berdasarkan nilai beta pada kolom unstandardized coefficients adalah 0,796, maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena nilai koefisien regresi bernilai minus. Sedangkan berdasarkan uji t diketahui nilai t hitung adalah 4,371 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,035 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota di Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai Yogyakarta.

Hasil penelitian terhadap 35 responden anggota di paguyuban pengajar pinggir sungai yogyakarta dengan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas dan uji linearitas, analisis regresi sederhana dan uji hipotesis yaitu uji parsial dan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dan kinerja anggota di Paguyuban Pengajar Pinggir Sungai Yogyakarta. Penelitian ini dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

B. SARAN

Saran yang bisa disampaikan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saran untuk organisasi diharapkan untuk selanjutnya dapat memperhatikan serta menjaga efektivitas komitmen organisasi, jangan sampai lalai sehingga menurunnya tingkat komitmen yang dimiliki para anggota organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi yang kemudian dapat menghambat perluasan perkembangan organisasi sendiri. Selain itu komunikasi yang terjalin dalam aktivitas keanggotaan diperluas agar keakraban tetap terjaga dan saling memberikan komunikasi dua arah untuk individu yang sedikit loyal atau bermasalah dengan organisasi maupun dengan rekan masing-masing.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya hendaknya untuk memperluas penelitian dengan menambahkan beberapa variabel independen seperti misalnya motivasi kerja, konflik, dan kepuasan kerja untuk mengetahui presentase masing-masing faktor dan manakah yang memiliki pengaruh dengan presentase terbesar terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Dudung, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Kurnia Dalam Semesta, 2003.
- Adiftiya, Jajang. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser", *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 4, Samarinda: Universitas Mulawarman, 2014.
- Al-Quran, 32-35. *Al-Quran Hafalan: Menghafal Lebih Mudah Metode 5 Waktu Hafal 1 Halaman*, Bandung: Cordoba, 2018.
- Amir, M Taufiq, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2017).
- Anshor, Muslich dan Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, cet 1, Surabaya: Airlangga University Press (AUP), 2009.
- Badriyah, Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2015
- Fatimah, Lutviatun. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Studi Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Kementerian Dalam Negeri Regional Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, ed. 7, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Ginanjari, Rodi Ahmad, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Slema*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Lasa HS, *Manajemen Sumber Daya Perpustakaan*, Yogyakarta: Ombak, 2017.
- Londo, F., B. Tewel, dan FS. Rumokoy, "Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado", *Jurnal EMBA*, vol. 4:1, Manado: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Sam Ratulangi, 2016.
- Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi*, terj. Shekar Purwanti dkk., ed. 10, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Posdakarya, 2011.

- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Sekunder*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H., *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Dian Angelia, Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, cet. 7, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Nawawi, Hadari, *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Industri*, Yogyakarta: UGM Press, 2006.
- Pabundu, Mohammad, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Prakasa, Godi, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*, Tesis, Lampung: Magister Manajemen Universitas Lampung, 2017.
- Priyatno, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Yogyakarta: Andi Offset, 2009.
- Putra, A. Dirgantara, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank pembiayaan rakyat syari'ah (BPRS) Margirizki Bahagia Bantul*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Putra, S. Wijaya, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil", *Jurnal Modernisasi*, vol. 11:1, Malang: Universitas Kanjuruhan, 2015.
- Riduwan, *Dasar-Dasar Statistik*, cet. 11, Bandung: Alfabeta , 2013.
- Samsuddin, Harun, *KINERJA PEGAWAI : Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*, Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018.
- Santoso, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta : Bumi Aksara, 2017.
- Sudarmoto, R. Gunawan, *Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2003.

_____, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2010.

_____, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2012.

_____, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.

Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, cet. 1, Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009.

Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Yusuf, Mardiana Ria ; Syarif, Darman, *Komitmen Organisasi : Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*, Makassar: Nas Media Pustaka, 2017.

AD/ART (Anggaran Dasar/ Anggaran Rumah Tangga) Kongres II P3S Code Yogyakarta, November 2018.

Arsip struktur kepengurusan P3S periode Kongres II masa jabatan tahun 2019/2020.

Hasil observasi partisipatif dalam aktivitas-aktivitas dalam organisasi P3S pada tahun 2018 – 2019.

Profil singkat oleh MH. Maulana sebagai Ketua Pertama P3S pada tanggal 26 Oktober 2020.

Wawancara dengan Muhammad Faruq selaku ketua III P3S pada tanggal 06 November dan Januari 2020.