

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan kehidupan berbangsa dan bernegara ditentukan oleh kecerdasan para generasi yang mendiami bangsa dan negara tersebut. Kecerdasan sebuah generasi bangsa dan negara ditentukan oleh kualitas para pendidik di negara tersebut. Kualitas yang baik para guru dan karyawan di sebuah lembaga pendidikan ditunjukkan oleh kinerjanya yang mampu menghasilkan peserta didik yang cerdas secara moral atau afektif, cerdas secara pengetahuan atau kognitif dan cerdas secara keterampilan atau psikomotorik.

Guru dan karyawan yang merupakan bagian terpenting pada suatu organisasi yayasan atau lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diemban agar bisa tercapai dan diraih. Peran guru dan karyawan tidak terlepas dari semakin kompleksnya pekerjaan, beban dan tugas-tugas yang menghadang di sebuah lembaga pendidikan. Guru dan karyawan dalam suatu lembaga pendidikan memainkan peranan penting agar lembaga pendidikan terkait bisa tumbuh dengan pesat seperti yang diinginkan selama ini. Pada lembaga pendidikan guru sebagai pendidik dan juga tenaga kependidikan yang ada merupakan hal yang sangat penting dan bernilai tinggi, karena sumber daya manusia di sini guru atau karyawan merupakan penggerak dari kemajuan sebuah lembaga pendidikan.

Keberhasilan dan kegagalan kinerja guru dan karyawan juga bisa dilihat dari hasil akhir yang dinilai oleh para alumninya yang diteima di perguruan tinggi negeri. Output atau lulusan sebuah lembaga pendidikan yang diterima di jenjang universitas sebagai lembaga pendidikan yang dituju pada tahap selanjutnya, terutama di lembaga pendidikan tinggi negeri negeri yang masih sangat berfluktuatif. Di sinilah pemberdayaan berperan penting agar guru tersebut lebih baik lagi dan lebih berperan aktif lagi mengantar peserta didiknya masuk perguruan tinggi negeri sesuai dengan apa yang dicita-citakan dan diharapkan.

Pemberian wewenang dan tanggung jawab terhadap sebuah pekerjaan merupakan sebuah bentuk pemberdayaan sehingga di sini bisa diambil sebuah keputusan terkait dengan pengembangan lembaga pendidikan dengan kebijakan-kebijakan yang bermanfaat. Wewenang dan tanggung jawab diberikan untuk karyawan bisa membuat suasana saling mempercayai di antara manajemen dan karyawan. Hingga adanya *employee involvement* yang melibatkan karyawan dalam sebuah keputusan.

Motivasi kerja yang tinggi membangkitkan energi untuk melakukan kegiatan oleh seorang karyawan. Hal tersebut akan memiliki peranan penting untuk bergairahnya rasa ingin berkerja, terasa menyenangkan dan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Keoptimalan ini akan sejalan dengan motivasi yang tepat. Sebaliknya tingkat motivasi yang rendah bisa memicu terjadinya kegagalan meskipun inteligennya tinggi. Tingkat motivasi yang rendah pada karyawan merupakan gejala yang kurang berpihak pada sebuah tempat dimana mereka mengabdikan sebagai pekerja ataupun karyawan. Ini juga menimbulkan sikap masah bodoh dan tidak peduli terhadap kehidupan sosila, dan negaranya. Sebab keberhasilan dan kemajuan sebuah bangsa juga ditentukan oleh kinerja karyawannya. Dalam hal ini konteksnya adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Mereka akan membangun peradaban sebuah bangsa dan negara melalui pengabdianya.

Pembelajaran yang sedang terjadi pada karyawan akan menimbulkan dua hal; yakni keberhasilan dan kegagalannya. Kegagalan karyawan dalam konteks penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengemban tugas mereka tentunya tidak diakibatkan sepenuhnya oleh pendidik dan tenaga kependidikan tersebut. Hal ini bisa juga disebabkan oleh lembaga atau organisasi yang gagal memberikan dorongan serta motivasi yang dapat membangun spirit mereka. Dalam sebuah pengabdian sebagai pendidik dan tenaga kependidikan tidak bisa dilepaskan dari motivasi pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri. Oleh karenanya sesungguhnya sebuah motivasi kerja adalah merupakan faktor

yang sangat bisa membentuk kejayaan dan kesuksesan para karyawan dalam konteks ini pendidik dan tenaga kependidikan.

Upaya pemberdayaan dan memotivasi kerja para karyawan menjadi sebuah hal yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi maupun lembaga secara berkesinambungan. Ini tentu merupakan sebuah upaya untuk terus memelihara kelangsungan pendidikan dengan terus memperbaiki tenaga pendidik dan kependidikan. Ini berimbas pada tumbuh pesatnya pelayanan yang diberikan pada masyarakat bangsa dan negara. Sehingga berdampak juga pada terciptanya masyarakat yang berintelektual atau berpendidikan. Ketika terjadinya perlambatan motivasi kerja hal ini tak terlepas dari catatan kedisiplinan karyawan. Dalam konteks ini pendidik dan tenaga kependidikan misalnya masih sering datang terlambat, menggunakan ponsel saat jam kerja, mengobrol pada saat jam kerja, berbincang-bincang di luar konteks pekerjaan saat jam kerja sehingga menyebabkan performa guru dan karyawan berkurang. Namun tak jarang guru dan karyawan sebagai bagian dari sumber daya atau *resources* dalam sebuah perusahaan atau lembaga pendidikan sering kali mengabaikan kedisiplinan. Pelanggaran kedisiplinan tersebut mempengaruhi motivasi guru-guru sebagai tenaga pendidik maupun staff administrasi sebagai tenaga kependidikan agar memperoleh kinerja yang diinginkan yang sesuai dengan misi dan visi yang menjadi harapan di An-najah Education Center yang tentunya akan mempengaruhi kualitas output lulusan yang diterima di perguruan tinggi negeri.

Akan halnya sebuah motivasi kerja yang sangat bisa menimbulkan dorongan maupun semangat kerja bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Lemah dan kuatnya motivasi kerja ini kan ikut berperan dalam menentukan kecil besarnya torehan prestasi yang diraih. Kinerja guru dan karyawan di Annajah Education Center mempengaruhi jumlah lulusan Annajah Education Center yang bisa ditampung dan menempati berbagai universitas negeri yang ada di Indonesia. Dimensi perilaku yang bisa dipakai sebagai tolak ukur evaluasi power pendidik dan tenaga kependidikan dalam bertahan dan menunaikan tugas dan kewajiban organisasinya adalah komitmen dari pendidik dan tenaga kependidikan

itu sendiri. Dalam hal ini komitmen dilihat sebagai sebuah orientasi nilai terhadap sebuah lembaga organisasi bisa dilihat dari seseorang secara pribadi lebih mengutamakan komitmen yang dipandang sebagai suatu orientasi nilai untuk sebuah organisasi menunjukkan individu tersebut sangat memikirkan dan mengutamakan organisasi dan pekerjaannya. Setiap individu pendidik dan tenaga kependidikan akan berupaya memberikan semua upaya yang ada pada dirinya untuk membuat lembaga organisasi mencapai tujuannya. Dikemukakan oleh seorang (Nasution (2017), bahwa setiap karyawan dalam konteks ini pendidik dan tenaga kependidikan nan memiliki komitmen yang kuat akan selalu tetap tinggal bersama organisasi. Masalah komitmen organisasi menjadi masalah yang terjadi di beberapa perusahaan. Apabila karyawan tidak memiliki komitmen organisasi dan tidak menepatkan usaha mereka dengan tulus di perusahaan, maka perusahaan akan sulit untuk memenuhi tantangan yang akan datang dan perusahaan akan menanggung tekanan dari internal dan eksternal perusahaan. (Faisal, Fahmeed, Abeer Imam, Tahir Aziz, 2014).

Sebuah hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 30 Bank di Indonesia memiliki masalah pada komitmen organisasi. Sama halnya dengan penelitian ini, masalah komitmen organisasi yang terjadi khususnya di salah satu perusahaan jasa pendidikan di Bogor yaitu Annajah Education Centert. Perusahaan jasa yang bergerak di lembaga pendidikan ini memungkinkan terjadinya masalah komitmen organisasi yang apabila dibiarkan akan menyebabkan kreativitas perusahaan menurun.

Teori utama yang digunakan dalam masalah komitmen organisasi ini adalah Perilaku Organisasi. Perilaku organisasi mencakup beberapa bahasan seperti komitmen organisasi. Banyak faktor faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya: Kepuasan kerja (Yiing & Ahmad, dalam Al-Tit & Suifan 2015), Kecerdasan, Work Motivation (Sohail, Safdar, Saleem, Ansar, & Azeem, 2014), Budaya organisasi, Komunikasi, serta Sikap dan perilaku.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting pada sebuah lembaga organisasi tempat mereka bernaung. Kemampuan karyawan akan berbanding lurus dengan tingginya kinerja organisasi. Makin bagus kemampuan karyawan maka

Syahril, 2021

PENGARUH PEMBERDAYAAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AN-NAJAH EDUCATION CENTER

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S2 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

akan semakin besar pula kinerja organisasi tersebut. Dan sebaliknya jika kemampuan karyawannya kecil ini mempengaruhi kinerja organisasi yang juga semakin rendah. Untuk kegiatan manajemen tetap berjalan dengan baik, sebuah lembaga organisasi mestinya mempunyai karyawan yang berkompetensi dan berintelejensi tinggi yang siap memajemen sebuah lembaga organisasi seoptimal mungkin untuk menumbuhkan kinerja karyawan.

Sebagai pemain dan penentu arah terwujudnya tujuan organisasi manusia selalu berperanan aktif pada setiap organisasi karena mereka menjadi penentu, perencana dan pelaku pada lembaga organisasi. Walaupun sarana dan prasarana yang ada pada organisasi sebegitu canggihnya tidak akan menjamin tujuan organisasi tanpa peran aktif karyawan di dalamnya. Manajemen sumberdaya manusia memfokuskan kajian pada problema tenaga kerja yang diatur dalam fungsi-fungsinya untuk keefektifan dan keefesienan tujuan lembaga organisasi, karyawan dan khalayak. Di sini organisasi menuntut agar mengembangkan, memperoleh dan mempertahankan *resources* yang mumpuni serta berkualitas yang sifatnya mendesak karena sejalan dengan dinamika teknologi dan lingkungan yang selalu berubah-ubah. Pendidik dan tenaga kependidikan diberdayakan dengan pemberian tanggung jawab serta wewenang pada pekerjaannya agar dapat mengambil keputusan terkait dengan segala bentuk *decision making* dan *development of product* pengembangan dunia pendidikan.

Pemberdayaan ini yang merupakan tanggung jawab dan wewenang akan membuat kondisi saling mempercayai antara lembaga yayasan pendidikan dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Mengacu pada pasal 3 UU No. 20 tahun 2003 tentang fungsi dan yang menjadi tujuan dari sebuah pendidikan. Pada pasal ini menerangkan tentang pendidikan di Indonesia berguna untuk membangun kemampuan memberi bentuk anak bangsa yang berwatak dan membangun peradaban NKRI nan memiliki sebuah martabat pada kerangka mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Untuk mencapai tujuan tersebut bukanlah perkara mudah karena diperlukan komitmen organisasi dengan pendidik dan tenaga kependidikan dengan semangat yang besar dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada mereka. Organisasi di sini jelas menginginkan karyawan yang capability, terampil, dan memiliki kecakapan serta mau dan mampu bekerja dengan gita dan berkeinginan untuk memperoleh hasil yang paling maksimal.

Kecakapan dan kemampuan tidak akan memiliki arti untuk lembaga organisasi apabila mereka sebagai pendidik dan tenaga kependidikan tidak mau berkerja dengan baik dan giat. Tujuan diadakannya pemberdayaan pada sebuah organisasi agar mempertahankan dan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga lembaga organisasi mampu mencapai tujuan serta sasaran-sasarannya.

Agar yayasan atau organisasi yang menaungi pendidik dan tenaga kependidikan bisa berkembang sebesar-besarnya dan secara luas dengan segala aktivitas yang dikerjakannya agar mendapatkan karyawan yang dianggap paling cakap dan kompetensi, di sini yang tak kalah penting adalah dengan secara berkesinambungan atau berkelanjutan dengan komitmen kerja dan motivasi kerja untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya pada lembaga yayasan atau organisasi. Sebuah lembaga organisasi tidak terlepas dari karyawan dalam hal ini konteksnya adalah yayasan yang di sana mengabdikan pendidik dan tenaga kependidikan.

Dengan berkembang pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi membuat mereka lebih cepat mengetahui segala bentuk kehidupan nan jauh di sana maupun di lingkungan sekitarnya. Mereka yang mengabdikan dirinya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan perlu apresiasi. Sebuah apresiasi penting dan harus dilakukan agar menciptakan nuansa baru dan semangat mencari masa prestasi untuk masa depan organisasi di bawah naungan An-najah Education Center.

Annajah Education Center adalah Lembaga Pendidikan Islam dengan memabngun dan mengembangkan pendidikan islami sebagai bentuk keikutsertaan memberi kecerdasan hidup Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), berbadan hukum, dengan ketinggian rasa sosial. Oleh karena itu An-najah Education Center menyelenggarakan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dengan juga harus mengindahkan harapan dan ketentuan yang islami pada tingkat lokal, nasional. Dan pada tingkat global dengan mengemban visi dan misi Yayasan.

An-najah Education Center menyelenggarakan pendidikan dari TK, SDIT, Madrasah Tsanawiyah, SMA, yang lembaga pendidikannya terletak di Jl. Raya Cikoleang - Lapan no. 6 Kecamatan Rumpin – Bogor. Jumlah karyawan yang ada di Annajah Education Center saat ini, sejumlah 141 pegawai yang berstatus sebagai karyawan tidak tetap dan karyawan tetap. Annajah Education Center mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mengajak melakukan perjuangan mewujudkan harapan cita-cita dan masa depan. Bermisi pembangunan ahklak dan moral. Menciptakan generasi muda islami. Meningkatkan ketaqwaan serta kecerdasan. Ilmu dan Iman tidak berat sebelah dan melahirkan hikmah yang dapat diambil dalam kehidupan sehari-hari.

Dengan demikian tenaga pendidik dan kependidikan yang terlibat dalam karya pendidikan Annajah Education Center adalah mereka yang benar-benar berkeinginan untuk terlibat dalam perjuangan mencerdaskan kehidupan bangsa berdasarkan generasi yang islami. Berdasarkan deskripsi uraian tersebut di atas, dengan ini penulis mendapatkan ide judul “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di An-najah Education Center”.

1.2 Perumusan Masalah

Dari penjelasan yang diutarakan sebelumnya maka penulis membuat rumusan-rumusan masalah di bawah ini:

1. Apakah pemberdayaan berpengaruh pada kinerja pegawai di An-najah Education Center?
2. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di An-najah Education Center?
3. Apakah komitmen mempengaruhi kinerja pegawai di An-najah Education center?

1.3 Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja berdasar pada identifikasi masalah tersebut. Namun pada penelitian ini terbatas yang mempengaruhi kinerja dibatasi pada komitmen, motivasi, dan pemberdayaan terkait pengaruhnya pada kinerja pegawai di Annajah Education Center-Bogor.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Agar bisa mengetahui pengaruh pemberdayaan kerja pada pegawai / karyawan di An-najah Education Center?
2. Agar bisa mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja pegawai / karyawandi An-najah Education Center?
3. Agar bisa mengetahui pengaruh komitmen pada pada kinerja pegawai / karyawan di An-najah Education Center?

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian agar nantinya bisa bermanfaat pada banyak pihak terutama pihak-pihak terkait di bawah ini:

1. Bagi An-najah Education Center

Penelitian ini diharapkan bisa sebagai saran dan masukan berharga yang bisa dipakai untuk bisa memberi peningkatan kinerja pegawai pada Annajah Education Center.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai masukan berharga pada penelitian-penelitian para peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.