

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2018). MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Khanifah dan Palupiningdyah (2015), organisasi harus terus meningkatkan pengetahuannya dalam mengelola sumber daya, khususnya tenaga kerja. Ini karena karyawan bukanlah objek mati, tetapi individu yang memiliki pikiran sehat dan bertindak. Menurut Ghoniyah dan Masurip (2011), sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018) merupakan hasil akhir dari kualitas dan kuantitas kerja yang diselesaikan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Apabila kualitas sumber daya manusia baik maka akan memaksimalkan kinerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Dari faktor-faktor tersebut, desain kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi menjadi faktor yang menarik karena desain kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung budaya organisasi yang positif, sementara budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat

komitmen karyawan terhadap organisasi. Secara keseluruhan, fokus pada desain kerja yang efektif, budaya organisasi yang positif, dan komitmen organisasi yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan keseluruhan keberhasilan organisasi.

Putra (2020) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai strategi untuk mendukung terciptanya peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini dapat dicapai dengan melakukan penyesuaian, seperti desain kerja yang baik di tempat kerja, yang akan memengaruhi karyawan dengan menciptakan sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan organisasi di tempat kerja.

Desain kerja yang tidak sesuai atau kurang efektif dapat menyebabkan berbagai masalah bagi karyawan. Misalnya, tugas yang tidak jelas, pembagian kerja yang tidak adil, atau kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan dapat mengakibatkan kebingungan, kurangnya motivasi, atau bahkan penurunan produktivitas. Jika karyawan tidak merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan tantangan yang memadai atau tidak sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, mereka mungkin kehilangan motivasi dan komitmen terhadap organisasi.

Desain pekerjaan dirancang untuk mengatur tugas dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Faktor penentu dalam mencapai kapasitas produktif dan manajemen produksi terletak pada desain pekerjaan yang benar. Selain dikaitkan dengan efisiensi operasional dan kapasitas produksi, juga dikaitkan dengan para pekerja yang harus menjalankan aktivitas operasional organisasi. Desain kerja merupakan penunjang untuk meningkatkan motivasi dan keterampilan karyawan. Keadaan tersebut dapat timbul ketika perusahaan mempunyai sistem kerja yang efisien dan efektif, sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas secara optimal,

meminimalkan rasa bosan, meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stress kerja karyawan.

Fungsi organisasi dalam mendefinisikan pekerjaan seorang individu atau sekelompok karyawan adalah wajib dalam desain kerja. Rancangan pekerjaan yang dimaksud meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan tahapan-tahapan pelaksanaan tugas tersebut. Membangun manajemen kerja yang baik akan menunjang terbentuknya kesuksesan karyawan. Apabila rancangan pekerjaan yang diusulkan tidak dilaksanakan dengan baik oleh karyawan maka dapat menimbulkan masalah pada perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi merupakan salah satu variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu istilah yang mengacu pada karakteristik pegawai atau anggota suatu organisasi atau organisasi tertentu. Budaya organisasi ini bertujuan untuk mendorong dan memaksimalkan efisiensi kerja organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk memilih arah organisasi dan mencegah kesenjangan antar anggota. Kurangnya budaya organisasi berarti anggota tidak beroperasi secara ideal. Agar budaya organisasi ini menjadi sesuatu yang wajib dimiliki oleh setiap organisasi dan perusahaan. (Titioka dan Siahainenia, 2019).

Di sisi lain, budaya organisasi yang tidak mendukung atau bahkan bertentangan dengan nilai-nilai karyawan dapat menjadi hambatan besar dalam membangun komitmen yang kuat. Budaya yang otoriter, tidak inklusif, atau tidak transparan dapat menciptakan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan di antara karyawan. Karyawan mungkin merasa bahwa mereka tidak dihargai atau didengarkan, yang dapat mengurangi loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Identifikasi dan

penyelesaian permasalahan-permasalahan terkait desain kerja dan budaya organisasi dapat membantu meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya dengan lebih efektif.

Komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi yang berupa kesetiaan dan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018), komitmen organisasi merupakan sifat psikologis yang dibangun dari hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan berimplikasi pada keputusan mereka, tekad individu untuk mengejar kelangsungan hidupnya sebagai anggota organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018), komitmen organisasi merupakan sikap setia pegawai terhadap organisasi dengan tetap dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak mempunyai keinginan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi juga berkaitan dengan bagaimana desain kerja karyawan dalam organisasi.

Nur, dkk. (2020) berpendapat bahwa semakin baik desain kerja dan budaya organisasi, maka semakin besar pengaruhnya terhadap keterlibatan karyawan. Komitmen dibangun oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Rasa komitmen yang besar memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh kegembiraan dan tanggung jawab. Oleh, karena itu, mereka akan memaksimalkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pada hakikatnya desain pekerjaan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi merupakan bentuk tanggung jawab karyawan yang menghasilkan kinerja terbaik bagi organisasi.

Sekolah menengah atas (SMA) merupakan lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kualitas sumber daya manusia di

masyarakat. SMA Katolik Frateran Malang sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki tantangan yang sama dalam mempertahankan kualitas pendidikan dan meningkatkan kinerja karyawan, termasuk guru dan staf administrasi. Kinerja karyawan yang tinggi di SMA Katolik Frateran Malang tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional seperti desain kerja dan budaya organisasi.

Desain kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkinerja optimal. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks SMA Katolik Frateran Malang, desain kerja yang efektif dan budaya organisasi yang positif diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Sebagai lembaga pendidikan berbasis agama, SMA Katolik Frateran Malang memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan pendidikan berkualitas dan mendidik siswa sesuai dengan nilai-nilai Katolik. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan, baik itu guru maupun staf administrasi, memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan penerimaan masyarakat terhadap institusi tersebut.

Pentingnya desain kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan telah diakui secara luas dalam literatur manajemen, namun penelitian yang secara khusus menghubungkan variabel-variabel ini dengan komitmen organisasi, terutama di lingkungan pendidikan seperti SMA Katolik Frateran Malang, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan

pengetahuan ini dengan menyelidiki pengaruh desain kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan di SMA Katolik Frateran Malang.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi **“PENGARUH DESAIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA SMA KATOLIK FRATERAN MALANG”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah signifikansi pengaruh Desain Kerja (X1) di SMA Katolik Frateran Malang terhadap Komitmen Organisasi (Z) Karyawan?
2. Bagaimanakah signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X2) di SMA Katolik Frateran Malang terhadap Komitmen Organisasi (Z) Karyawan?
3. Bagaimanakah signifikansi pengaruh Desain Kerja (X1) di SMA Katolik Frateran Malang terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
4. Bagaimanakah signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X2) di SMA Katolik Frateran Malang terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
5. Bagaimanakah signifikansi pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Karyawan SMA Katolik Frateran Malang terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
6. Bagaimanakah signifikansi pengaruh Desain Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)?
7. Bagaimanakah signifikansi pengaruh Desain Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi (Z)?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Desain Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) SMA Katolik Frateran Malang.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) SMA Katolik Frateran Malang.
- c. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Desain Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) SMA Katolik Frateran Malang.
- d. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) SMA Katolik Frateran Malang.
- e. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) SMA Katolik Frateran Malang.
- f. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Desain Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) SMA Katolik Frateran Malang.
- g. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) pada SMA Katolik Frateran Malang.

2. Manfaat Peneliti

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu khususnya mengenai pengaruh desain kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada SMA Katolik Frateran Malang. Karena penelitian ini, peneliti dapat mengerti bagaimana penerapan desain kerja dan budaya organisasi di dunia kerja.

b. Bagi SMA Katolik Frateran Malang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap komitmen organisasi terkait desain kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan untuk masa depan yayasan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan media referensi oleh mahasiswa dalam mencari informasi terkait desain kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan. Sehingga referensi mengenai desain kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan menjadi luas dan dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti berikutnya.