

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM sebuah bangsa, hal itu dikarenakan pendidikan berfungsi untuk membangun karakter manusia melalui pembelajaran materi dan praktek pengamalan, sehingga dengan bekal tersebut terbentuklah manusia paripurna yang siap untuk membangun dan memajukan bangsa. Atas dasar tersebut, pemerintah berusaha mewujudkannya melalui pembentukan sistem kurikulum pendidikan nasional dengan harapan mampu untuk mengarahkan dan meratakan nilai kualitas SDM bangsa. Dalam UU NO. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pasal 3 menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Salah satu fungsi pendidikan nasional adalah membentuk manusia berkarakter yang sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Dalam prakteknya, pengejawantahan cita-cita pendidikan nasional nampaknya tidak harus melulu ditempuh melalui jalur formal secara berjenjang yang dilaksanakan mulai dari Pendidikan Pra-Sekolah (PP. No. 27 Tahun 1990), Pendidikan Sekolah Dasar (PP. No. 28 Tahun 1990), Pendidikan Sekolah Menengah (PP. No. 29 Tahun 1990) dan Pendidikan Perguruan Tinggi (PP. No. 30 Tahun 1990), selain itu juga mengabsahkan

pelaksanaan kegiatan belajar mengajar secara formal dan non formal (pendidikan luar sekolah) (UU Sisdiknas, 2003). Artikulasi pendidikan terakhir ini, basisnya diperkuat mulai dari pendidikan di lingkungan keluarga, masyarakat dan lembaga-lembaga pendidikan non formal. Kurikulum dalam proses pembelajaran merupakan salah satu komponen yang sangat penting selain guru serta sarana dan prasarana pendidikan lainnya.

Kurikulum adalah perangkat mata pelajaran yang diberikan oleh suatu lembaga penyelenggara pendidikan yang berisi rancangan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik dalam satu periode jenjang pendidikan. Kurikulum secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu kurikulum formal dan non formal. Jika dilihat dari sejarahnya maka kurikulum non formal lebih tua dari kurikulum formal, hal tersebut dikarenakan sejak lima ratus tahun yang lalu sudah digunakan oleh pesantren di Indonesia. Di satu sisi kurikulum non formal yang banyak diadopsi oleh pondok pesantren juga memiliki keunggulan yang tidak dimiliki oleh kebanyakan sekolah umum, pondok pesantren tidak hanya mencerdaskan santri pada sisi intelektual saja akan tetapi pada spiritual juga.

Pendidikan memiliki peran besar dalam pembentukan karakter tersebut serta mempersiapkan peserta didik yang siap menghadapi lingkungan dengan tata norma yang beragam. Disadari bahwa setiap praktek pendidikan atau pembelajaran tidak terlepas dari sejumlah masalah dalam mencapai tujuannya. Upaya pemecahan masalah tersebut akan memerlukan landasan teoretis-filosofis mengenai apa hakikat pendidikan dan bagaimana proses pendidikan dilaksanakan. Henderson dalam

Sadulloh (2003) mengemukakan bahwa filsafat pendidikan adalah filsafat yang diaplikasikan untuk menelaah dan memecahkan masalah-masalah pendidikan. Peranan filsafat yang mendasari berbagai aspek pendidikan merupakan suatu sumbangan yang berharga dalam pengembangan pendidikan, baik pada tataran teoritis maupun praktis. Filsafat sebagai suatu sistem berpikir dengan cabang-cabangnya (metafisika, epistemologi, dan aksiologi) dapat mendasari pemikiran tentang pendidikan bagi peradaban manusia. “Menurut Brubacher (1970), terdapat tiga prinsip filsafat yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu: (1) Persoalan etika atau teori nilai; (2) Persoalan epistemologi atau teori pengetahuan; dan (3) Persoalan metafisika atau teori hakikat realitas. Sistem pendidikan dalam pesantren mencipta tripusat pendidikan yang terpadu, yaitu pendidikan rumah tangga, sekolah dan masyarakat. Hal tersebut dikarenakan pesantren tidak hanya menanamkan aspek kognitif, tetapi juga afektif. Psikomotorik tidak hanya mengasah kecerdasan otak atau diintelektual saja tapi mendidik para peserta didiknya menjadi manusia paripurna yang berkarakter serta berakhlak. Proses pengasingan ala pesantren dan doktrin menjadi program unggulan yang juga diterapkan di dalam dunia militer membiasakan santri untuk disiplin dalam berbagai keadaan. Oleh karena itu bentuk sistem pendidikan yang mempunyai keunggulan untuk membangun karakter religius intelektual dan mempunyai kematangan dalam berfikir.

Pesantren adalah sebuah pendidikan tradisional yang para siswanya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan kiai dan mempunyai asrama

untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam kompleks yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar, dan kegiatan keagamaan lainnya. Kompleks ini biasanya dikelilingi oleh tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sejak tumbuhnya pesantren, pengajaran kitab-kitab klasik diberikan sebagai upaya untuk meneruskan tujuan utama pesantren yaitu mendidik calon-calon ulama yang setia terhadap paham Islam tradisional. Karena itu kitab-kitab Islam klasik merupakan bagian integral dari nilai dan paham pesantren yang tidak dapat dipisah-pisahkan.

Pesantren pada mulanya merupakan pusat penggemblengan nilai-nilai dan penyiaran agama Islam. Namun, dalam perkembangannya, lembaga ini semakin memperlebar wilayah garapannya yang tidak melulu mengakselerasikan mobilitas vertikal (dengan penjejalan materi-materi keagamaan), tetapi juga mobilitas horizontal (kesadaran sosial). Pesantren kini tidak lagi berkuat pada kurikulum yang berbasis keagamaan (*religious-based curriculum*) dan cenderung melangit, tetapi juga kurikulum yang menyentuh persoalan masyarakat (*society-based curriculum*). Dengan demikian, pesantren tidak bisa lagi didakwa semata-mata sebagai lembaga keagamaan murni, tetapi juga (seharusnya) menjadi lembaga sosial yang hidup yang terus merespons karut-marut persoalan masyarakat di sekitarnya.

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam tertua yang merupakan produk budaya Indonesia. Keberadaan pesantren di Indonesia dimulai sejak Islam masuk negeri ini dengan mengadopsi sistem pendidikan keagamaan yang

sebenarnya telah lama berkembang sebelum kedatangan Islam. Sebagai lembaga pendidikan yang telah lama berurat akar di negeri ini, pondok pesantren diakui memiliki andil yang sangat besar terhadap perjalanan sejarah bangsa.

Adapun tujuan dari pesantren umumnya adalah membina warga negara agar berkepribadian muslim sesuai dengan ajaran-ajaran agama Islam dan menanamkan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupannya serta menjadikan sebagian orang yang berguna bagi agama, masyarakat, dan negara (Abdul, 1976). Mastuhu (1994) menambahkan bahwa tujuan pendidikan berkelanjutan di pesantren adalah mendukung penciptaan ulama plus atau berkualitas yang profesional sehingga mampu hidup mandiri, bebas dan tangguh dalam kepribadian setelah tamat dari pesantren

Tujuan khususnya yang pertama mendidik siswa/santri anggota masyarakat untuk menjadi seorang muslim yang bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, memiliki kecerdasan ketrampilan, dan sehat lahir batin sebagai warga negara yang ber-Pancasila. Kedua mendidik siswa/santri untuk menjadikan manusia selaku kader-kader ulama dan mubaligh yang berjiwa ikhlas, tabah dan teguh dalam menjalankan syariat Islam secara utuh dan dinamis. Ketiga mendidik siswa/santri untuk memperoleh kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan agar dapat membangun dirinya dan bertanggung jawab kepada pembangunan bangsa dan negara. Keempat mendidik siswa/santri agar menjadi tenaga yang cakap dalam berbagai sektor pembangunan mental spiritual. Dan yang kelima

mendidik siswa/santri untuk membantu meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat bangsanya (Abdul, 1976).

Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut pesantren membentuk organisasi kepengurusan untuk membantu kiai yang berfungsi untuk mengatur, mengontrol dan menertibkan santri dalam hal kegiatan sehari-hari 24 jam nonstop mulai bangun tidur sampai tidur lagi. Bertanggung jawab mengedukasi para santri untuk selalu menjaga kebersihan lingkungan pesantren, menegakkan kedisiplinan santri. Beberapa pesantren sudah membentuk badan pengurus harian sebagai lembaga payung yang khusus mengelola dan menangani kegiatan-kegiatan pesantren misalnya pendidikan formal, diniyah, pengajian majelis ta'lim, sampai pada masalah penginapan (asrama santri), kerumah tanggaan, dan kehumasan. Pada tipe pesantren ini pembagian kerja antar unit sudah berjalan dengan baik, meskipun tetap saja kyai memiliki pengaruh yang kuat (Dhofier, 2011, daalm Tolib, 2015).

Seperti pada suatu pesantren di kota Gresik, sebelum mendaftar menjadi santri di pesantren itu terlebih dahulu calon santri dan wali santri diberikan informasi terkait profil pesantren, kewajiban dan hak santri nantinya ketika sudah aktif menjadi santri di pesantren. Hal tersebut perlu diketahui oleh calon santri dan wali santri bahwa nantinya setelah lulus dari madrasah aliyah wajib bagi santri untuk menjadi pengurus pengabdian atau yang bisa disebut pengurus organisasi pesantren.

Mengabdi berarti melayani. Pengabdi pada hakekatnya adalah pelayan. Mengabdi di pesantren berarti siap menjadi pelayan, bagi santri yang sesuai dengan kemampuan mereka

masing-masing. Para pengabdian harus memahami sepenuhnya keberadaan mereka sebagai pelayan atau istiaah lain dan sering dipakai di pesantren. Sebagaimana pelayan mereka harus siap melaksanakan tugas apa saja selama tugas tersebut tidak bertentangan dengan hukum islam. Tanpa adanya imbalan ataupun fasilitas-fasilitas tertentu yang diberikan pada pengurus pesantren justru dituntut untuk bersikap komitmen organisasi yang tinggi. Pengabdian tersebut berlangsung selama kurun waktu satu tahun sesuai devisi yang sudah ditentukan.

Dibutuhkan komitmen awal dari santri dan wali santri agar nantinya para pengurus dapat bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan tugas sebagai pengurus organisasi pesantren. Hal ini diperkuat oleh pendapat Northcraft dan Neale (dalam Suyasa & Coawanta, 2004) mengatakan, bahwa umumnya individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan upaya lebih maksimal dalam melakukan tugas, bekerja lebih keras dan melangkah lebih jauh untuk mencapai tujuan organisasi. Keuntungan lain yang akan didapat pada seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi adalah meningkatnya kreatifitas seseorang terhadap organisasi (Carlos dan Filip, 2011 dalam Sabir dkk., 2011)

Namun nyatanya di lapangan masih banyak dari beberapa pengurus pesantren justru malah melanggar aturan-aturan yang berlaku di pesantren, pengurus yang mulanya sebagai penegak kedisiplinan justru sebaliknya. Seperti contoh dalam aturan pesantren larangan bagi semua santri maupun pengurus membawa, menyimpan dan menggunakan alat elektronik seperti handphone, alat pemutar musik dan lain sebagainya. Akan tetapi

justro beberapa anggota pengurus organisasi melanggarnya karena mereka merasa tidak ada yang mengawasi dan bebas melakukan apa saja padahal santri dan pengurus masih terikat dengan norma dan aturan dalam pesantren yang berlaku. Hal ini menjadi rahasia umum di kalangan santri dan pengurus akibatnya para santri merasa diperlakukan tidak adil akhirnya para santri tidak lagi merasa segan terhadap pengurus tersebut, membangkang dan melakukan perlawanan apabila terkena sanksi melanggar aturan. Selain itu kurang aktif melakukan tugas sebagai anggota devisi yang terkait bahkan ada yang keluar meninggalkan pesantren melepas tanggung jawabnya sebagai pengurus organisasi. Pesantren lebih mudah membentuk karakter santrinya karena institusi pendidikan ini menggunakan sistem asrama yang memungkinkannya untuk menerapkan nilai-nilai dan pandangan dunia yang dianutnya dalam kehidupan keseharian santri Makmun (2014), namun minimnya kontribusi dari pengurus penerapan nilai-nilai kurang bisa efektif diterima santri. Tentu ini mencerminkan rasa komitmen yang rendah pada anggota pengurus organisasi.

Hal ini menyebabkan tidak seimbangnya roda organisasi, anggota pengurus organisasi yang aktif merasa kewalahan dalam mengontrol dan menjalankan tugas karena jumlah santri yang begitu banyak tidak sebanding dengan anggota pengurus organisasi, akibatnya kegiatan-kegiatan santri tidak bisa berjalan semestinya dan tertib. Ketika fenomena ini berlanjut dalam waktu yang panjang maka proses pembangunan karakter dan kaderisasi pribadi seorang santri akan terhambat yang berimbas pada tidak bisa tercapainya tujuan dari pesantren itu sendiri.

Seperti yang dikemukakan oleh Saleh (1976) dan Mastuhu (1994) membina warga negara agar bekepribadian yang sesuai ajaran Islam, mendukung terciptanya ulama yang berkualitas serta menjadi pribadi tangguh yang berguna bagi bangsa dan negara, dalam prosesnya dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan yang melibatkan aspek *knowledge*, *feeling*, *loving* dan *action*. Pembentukan karakter dapat diibaratkan sebagai pembentukan seseorang menjadi *body builder* (binaragawan) yang memerlukan “latihan otot-otot akhlak” secara terus-menerus agar menjadi kokoh dan kuat (Asmaun, 2013) Hak seorang santri yang seharusnya mendapatkan pembinaan dengan baik kurang bisa terpenuhi.

Apabila ini dibiarkan, lambat laun kualitas pendidikan di pesantren semakin menurun, lemahnya karakter seorang santri yang dalam bermasyarakat menyebabkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap produk-produk jebolan pesantren yang seharusnya bertugas menjadi rekayasa sosial yang lebih baik malah jauh dari harapan. Sampai saat ini pesantren masih dipercaya sebagai jawaban dari permasalahan pendidikan, pesantren telah banyak melahirkan orang-orang yang turut berpartisipasi membangun bangsa, harapannya juga di masa yang akan datang tetap konsisten melahirkan manusia yang berkualitas Mumtahanah, 2015 (dalam Shofiyah dkk 2019).

Seharusnya pengurus pesantren sebagai acuan perilaku atau sebagai contoh kedisiplinan dan ketertiban dalam berperilaku agar para santri mengikuti hal yang positif sehingga apa yang menjadi tujuan pesantren dapat terwujud. Dari fenomena pada pengurus pesantren yang sudah dijelaskan di atas merupakan

suatu bentuk komitmen organisasi yang rendah. Robbins, 2001 dalam Amilin & Dewi (2008). Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana seorang individu memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi dapat dikonseptualisasikan sebagai terdiri dari tiga komponen: afektif, kelanjutan dan normatif. Komponen afektif berarti lampiran, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi menurut Meyer et al. (2004). Komitmen afektif adalah adopsi dari tujuan organisasi dan komitmen kepada mereka dan memiliki emosi positif terkait dengan identifikasi dengannya (Cheng dan Stockdale, 2003).

Dalam komitmen emosional, anggota organisasi menunjukkan partisipasi aktif dan sukarela sejalan dengan tujuan organisasi dan keinginan untuk terus menerus (Mowday et al., 1979). Sedangkan untuk komponen kelanjutan, itu berarti lampiran tergantung pada akumulasi taruhan sisi yang dihargai misalnya transferabilitas keterampilan, relokasi, pensiun, dan investasi mandiri yang bervariasi dengan keanggotaan organisasi. anggota percaya bahwa mereka akan kehilangan unsur kepuasan material dan spiritual seperti status, gaji, dan wewenang mereka dengan kepergian tenaga kerja organisasi, waktu dan upaya yang dihabiskan untuk organisasi dan keyakinan ini memberikan kepada individu komitmen organisasi yang bersifat wajib (Obeng dan Ugboro, 2011). Terakhir, komponen normatif berkonotasi lampiran berdasarkan motivasi untuk menyesuaikan diri dengan norma sosial mengenai lampiran. Adapun NC, itu menunjukkan perasaan kewajiban

individu untuk tetap bersama organisasi (Cheng dan Stockdale, 2003). Sesuai yang dijelaskan di atas indikator pengurus pesantren termasuk komponen komitmen normatif yang rendah, dimana individu kurang bisa menyesuaikan diri dengan norma atau aturan yang berlaku di pesantren. Dari fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti komitmen organisasi pada pengurus pesantren.

2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas peneliti mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi pengurus pesantren tergolong rendah, hal ini bisa terjadi diduga karena hubungan antara anggota organisasi dengan organisasi terkait tugas-tugas kurang bisa diterima dengan baik oleh anggota. Seperti yang dijelaskan oleh Kusumaputri (2015) bahwa salah satu faktor komitmen organisasi adalah bagaimana hubungan antar anggota dan apapun yang terkait organisasi baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi.

Dalam kasus ini Kahn 1990 dalam Iswanto & Agustina (2016) menamaninya dengan keterikatan kerja yang berarti individu yang sepenuhnya terhubung dengan peran kerja dan organisasi baik secara fisik, pikiran, dan perasaan..

Selain itu peneliti juga menduga bahwa penyebab dari rendahnya komitmen organisasi anggota pengurus pesantren adalah kepribadian individu, apakah individu dapat menerima dan melakukan nilai atau norma yang diterapkan dalam pesantren, dalam hal ini Blass (1999) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kepatuhan tinggi akan dapat menerima nilai, norma dan aturan di lingkungannya selain itu melakukan

apa saja yang diperintahkan dan menjauh dari apa-apa yang menjadi larangan dari atasan ataupun ketetapan peraturan yang berlaku.

Individu dapat memiliki kepatuhan yang tinggi salah satunya adalah adanya jarak antar personal (Boeree, 2008) Dengan kata lain, orang akan lebih bisa bertindak dengan perasaannya ketika mereka memiliki hubungan personal satu sama lain. Dalam konteks ini adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya di pesantren. Kahn (1990) menjelaskan bahwa individu yang terhubung perasaannya, fikirannya, dan fisiknya terkait pekerjaan atau tugasnya merupakan penjelasan dari keterikatan kerja. Dalam hal ini ada kontribusi atau pengaruh sikap kepatuhan terhadap peraturan pada hubungannya antara keterikatan kerja dengan komitmen organisasi maka di konteks ini kepatuhan sebagai variabel mediator yang memperantarai keterikatan kerja dengan komitmen organisasi seperti yang dijelaskan oleh Baron dan Kenny 1986 (dalam <https://www.semestapsikometrika.com/2017/12/analisis-regresi-dengan-variabel.html>, diakses 10 Juli 2020) suatu variabel disebut mediator jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan kriteria (dependen). Model mediasi memiliki hipotesis bahwa variabel independen mempengaruhi variabel mediator, yang pada gilirannya mempengaruhi variabel dependen

Maka peneliti mencoba menyimpulkan bahwa perumusan masalah dari fenomena anggota pengurus pesantren ini adalah bahwa adanya kontribusi keterikatan kerja terhadap komitmen

organisasi pengurus pesantren melalui kepatuhan terhadap peraturan.

3. Keaslian Penelitian

Adapun penelitian terdahulu sebagai acuan dasar pada penelitian ini adalah pertama berjudul "*Pengaruh Pemahaman Beban Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Terhadap Kepatuhan Instruksi Kerja Yang Berimplikasi Kepada Efektifitas Pengendalian Karyawan Studi Kasus Pada Cv. Mekar Jaya Sentosa Kota Pekalongan*" (Ikhsan Fatikul, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah ada pengaruh pemahaman beban kerja, motivasi, dan komitmen terhadap kepatuhan instruksi kerja yang berimplikasi kepada efektifitas pengendalian karyawan, Hasilnya menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan instruksi kerja dapat diterima, karena variabel komitmen (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $3.310 > t \text{ tabel } 1.66023$ dengan tingkat signifikansi $0.001 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif.

Kedua adalah penelitian oleh Mukti dkk berjudul "*Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kepatuhan Intruksi Kerja Dan Efektifitas Pengendalian Karyawan Di Pt.Demak Putra Mandiri*", Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemahaman beban kerja, motivasi, komitmen terhadap kepatuhan instruksi kerja dan implikasi pengendalian karyawan di PT.Demak Putra Mandiri. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan instruksi kerja bagi karyawan PT. Demak Putra Mandiri dapat diterima.

Ketiga adalah penelitian oleh Peterson & Mulyani (2019) yang bertujuan menguji pengaruh komitmen profesional dan tanggung jawab terhadap kepatuhan wajib pajak dengan kepentingan pemimpin perusahaan sebagai moderasi sebagai kelanjutan dari penelitian terdahulu yang memberikan hasil bahwa kepentingan pemimpin perusahaan tidak relevan dengan kepatuhan wajib pajak. Melihat apakah ada pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Hasilnya, nilai t hitung $>$ t tabel ($2,197 > 2,052$), maka H_1 diterima, artinya bahwa Komitmen profesional secara parsial berpengaruh terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Komitmen Profesional Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Moderasi Oleh Kepentingan Pemimpin Perusahaan*”.

Keempat penelitian yang berjudul “*The Relationship Between Accounting Professional Judgment Ability And Moral Philosophy: Obedience Pressure, Self-Interest Motivation And Professional Commitment As Moderating Variables*” Tujuan dari penelitian ini ada tiga. Pertama, pahami hubungannya antara filosofi moral akuntan, tekanan kepatuhan, teori agensi, motivasi diri dan komitmen profesional dan penilaian akuntansi. Kedua, lebih jauh mengeksplorasi pengaruh interogasi dari kepatuhan tekanan, teori keagenan, motivasi kepentingan pribadi, dan komitmen profesional penilaian akuntansi. Dapat ditemukan bahwa moral filosofi yang dimiliki akuntan, komitmen profesional dan tekanan kepatuhan dan Motif yang mementingkan diri sendiri dari lingkungan lembaga memengaruhi pertimbangan akuntansi mereka.

Kelima Pada penelitian Geldenhuys, M., Łaba, K., & Venter, C.M. (2014). Yang berjudul *Meaningful work, work engagement and organisational commitment*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara kebermaknaan kerja, keterikatan kerja dan komitmen organisasi dan untuk menguji efek mediasi yang mungkin dari keterikatan kerja pada hubungan antara kebermaknaan kerja dan komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkorelasi dengan komitmen organisasi positif.

Keenam penelitian berjudul "*Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa*", Tujuan penelitian adalah untuk menentukan hubungan antara modal psikologis, kerja keterikatan kerja dan komitmen organisasi di antara call center para karyawan; dan selanjutnya, untuk menentukan apakah modal psikologis dan keterikatan kerja tetap ada nilai prediktif untuk komitmen organisasi karyawan call center. Dari hasil analisis menunjukkan hubungan signifikan secara statistik dan praktis antara keterikatan kerja dan komitmen afektif, diperoleh nilai ($p \leq 0,01$; $r = 0,62$) keterikatan kerja dan komitmen normatif ($p \leq 0,01$; $r = 0,34$).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu terkait dengan variabel yang digunakan, metode penelitian, kondisi geografis serta subjek yang digunakan.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian kali ini adalah untuk menganalisis apakah terdapat hubungan tidak langsung antara keterikatan kerja dengan komitmen organisasi melalui kepatuhan terhadap peraturan pada pengurus pesantren.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini meliputi :

a. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi ilmu terkait dengan komitmen organisasi, keterikatan kerja dan kepatuhan terhadap peraturan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam kajian di bidang ilmu psikologi terutama psikologi organisasi dan industri.

b. Manfaat praktis

1) Bagi pengurus pondok pesantren

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi para pengurus pesantren untuk selanjutnya meningkatkan sikap komitmen organisasi.

2) Bagi Pondok pesantren

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berupa dorongan agar terciptanya metode atau proses bimbingan perilaku yang tepat agar didalam pondok pesantren tercipta suasana yang kondusif.