

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang efektif adalah Organisasi yang bisa mengembangkan kualitas sumber daya manusia dan organisasi yang efektif dapat memastikan potensi pribadi yang mereka miliki dan dituntut untuk berkontribusi untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Komitmen organisasi sangat penting bagi kemajuan organisasi karena komitmen organisasi adalah seseorang yang bisa mengidentifikasi dirinya sebagai anggota dari organisasi tersebut. Disuatu organisasi jika ada komitmen organisasi berarti menunjukkan dimana seorang anggota bersifat individu yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut. Loyalitas anggota organisasi mempunyai pengalaman dan pengetahuan (Ependi & Sudirman, 2021).

Keberhasilan tercapainya tujuan dari organisasi tidak bisa jika kerja individu melainkan kerja tim dari seluruh SDM (Sumber Daya Manusia) dari anggota organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut organisasi harus mempunyai anggota yang produktif, loyal, dan responsibility kerja secara konsisten terhadap suatu organisasi tersebut. Akan tetapi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang baik di dalam organisasi tidaklah mudah. Anggota organisasi akan merasa malas, tidak semangat, dan tidak peduli terhadap organisasinya jika dirasa tujuan organisasinya tidak sesuai dengan apa tujuannya. Hal tersebut merupakan tugas penting bagi organisasi untuk dapat menumbuhkan komitmen organisasi para anggota (Rahman et al., 2016).

Bagi organisasi yang memiliki komitmen anggota yang rendah maka organisasi tersebut akan mengalami kesulitan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Anggota yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung melihat dirinya sebagai orang asing. Hal tersebut dapat mengurangi tingkat efektivitas organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi

sangat berpengaruh bagi komitmen anggota organisasi tersebut. Setiap anggota berperan penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, dalam mencapai tujuan tersebut komitmen setiap anggota sangat dibutuhkan dalam kemajuan setiap organisasi (Metria & Riana, 2018)..

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah aturan yang menjadi pedoman tentang apa yang bisa diterima dan yang tidak bisa diterima, aturan yang wajib diketahui dan dipelajari oleh setiap anggota organisasi dan filosofi yang harus dipelajari oleh setiap anggota organisasi baik diluar organisasi maupun didalam organisasi (Ependi & Sudirman, 2021). Budaya organisasi merupakan faktor penting untuk komitmen organisasi, budaya organisasi diimplementasikan karena SDM bertanggung jawab untuk strategi organisasi yang sejalan dengan budaya organisasi, dengan demikian budaya organisasi sangat penting untuk komitmen berorganisasi (Chai et al., 2020).

Faktor yang kedua yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan membahas atau bertugas langsung terhadap individual dan psikologi dari anggota organisasi tersebut dan gaya kepemimpinan berperan penting disuatu organisasi karena berguna untuk menganalisis, pengujian untuk memahami teori gaya kepemimpinan, penentuan hubungan dari gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memegang peranan yang sangat penting bagi kemajuan organisasi dan juga menjaga perkembangan di suatu organisasi (Huynh & Hua, 2020).

Faktor yang ketiga yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu dukungan organisasi, dukungan organisasi adalah hubungan organisasi dan anggota organisasi, dalam hal ini dukungan organisasi akan mendorong anggota organisasi untuk membuat seorang pemimpin puas akan kerja dari anggota organisasi tersebut (Rahman et al., 2016). Dukungan organisasi berperan untuk memberikan rasa aman dan nyaman untuk anggota organisasi tersebut. Seorang anggota organisasi jika merasakan keamanan kenyamanan dan kesejahteraan dari sebuah organisasi harusnya berkomitmen penuh dan loyalitas terhadap organisasi tersebut (Darmawan & Mardikaningsih, 2021).

Menurut Darmawan & Mardikaningsih (2021) komitmen organisasi merupakan sikap seorang individu yang mencerminkan sejauh mana individu tersebut mengenal pada organisasinya dan keterikatan pada organisasinya, suatu studi menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu faktor yang penting karena mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat penting bagi kemajuan organisasi karena komitmen organisasi menjadikan seseorang bisa mengidentifikasi dirinya sendiri untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari individu tersebut untuk melanjutkan keikutsertaan di organisasi tersebut. Kepercayaan seorang anggota organisasi memberikan peluang untuk meningkatkan hubungan sosial disuatu organisasi (Ependi & Sudirman, 2021).

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi sudah banyak dilakukan sebelumnya. Secara umum budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar et al., (2019) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal et al., (2022) dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian dari Syarief et al., (2018) memiliki hasil yang bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya. Penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Marie Jay Maningo-Salinas, (2010) menyatakan bahwa dukungan organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Triyanto & Jaenab, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menginvestigasi faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, penelitian ini termotivasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar et al., (2019) dengan menggunakan faktor budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar et al., (2019) adalah

adanya penambahan variabel independent yang belum ada pada penelitian tersebut. Pada penelitian ini terdapat penambahan variabel dari penelitian Sarhan et al., (2020) yakni variabel dukungan organisasi.

Dilihat dari beberapa teori dan penelitian terdahulu yang telah dibahas dengan begitu penelitian ini bertujuan untuk memperoleh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas menulis penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PGRI Kecamatan Kebakkramat, Kabupaten Karanganyar)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang terurai diatas, maka dalam penulisan dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat mengetahui tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi bagi penelitian berikutnya mengenai pengaruh faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi PGRI Kecamatan Kebakkramat guna menambah informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga dapat membuat kebijakan yang sesuai dengan kondisi yang ada. Selibhnya penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian yang selanjutnya.