

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modernisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki mental yang baik, profesional dan komitmen yang tinggi, sebab pada era tersebut dunia persaingan di berbagai bidang sangat tajam dan kompetitif. Sehingga tuntutan sumber daya manusia yang memiliki mentalitas baik dalam setiap aktivitas merupakan keharusan baik itu secara individu maupun kelompok, terutama bagi organisasi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Dimulai dari usaha-usaha manusia yang terikat di dalamnya untuk mengefisiensikan dan mengefektifkan sumber daya secara optimal.

Pertumbuhan dan perkembangan manajemen dari masa ke masa merupakan proses dalam rangka pencapaian suatu keluaran yang maksimal dan hasil yang optimal. Berbagai teknik dan metode serta pendekatan-pendekatan baru telah dikembangkan untuk menyempurnakan sistem yang telah ada. Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, manajemen harus memiliki tenaga kerja yang cukup terampil dan ahli. Tenaga kerja menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk memiliki sikap dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku pegawainya sendiri oleh karena itu para pegawailah yang membentuk struktur

organisasi dan memanfaatkan teknologi. Lebih lanjut sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan komitmen pegawai. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam organisasi. Swasto (2003: 72) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode dan mesin. Manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan kuantitas dan kualitas produk. Selanjutnya Synder (dalam Swasto, 2003: 72) menjelaskan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling berharga dan ilmu pengetahuan menyediakan berbagai teknik dan program yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif. Berbagai upaya yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang pimpinan untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan pegawai yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Upaya untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan berupa gaji dan tunjangan kesejahteraan.

Untuk memberikan pandangan yang sama bagi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, diperlukan ketegasan dari organisasi dalam bentuk komitmen kerja yang mencerminkan kesungguhan pegawai dalam bekerja dalam suatu organisasi. Sehingga pada akhirnya berpengaruh pada perilaku seluruh lapisan individu yang ada dalam organisasi.

Robbins (2003) mengatakan bahwa organisasi bisa dirasakan keberadaanya melalui perilaku anggota atau pegawai di dalam organisasi itu sendiri yang dilihat dari cara berpikir, merasakan, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi. Karakteristik individu merupakan ciri atau sifat yang ada pada setiap individu yang akan memengaruhi individu dalam suatu kegiatan organisasi. Karakteristik individu ini sangat dipengaruhi oleh faktor internal setiap organisasi. Dalam hal ini tugas organisasi adalah mengatur dan mengusahakan bagaimana caranya agar karakteristik individu dapat selalu mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah diciptakan.

Manusia sebagai salah satu sumber daya, memiliki peranan yang penting di antara sumber daya yang lain karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh aktivitas organisasi. Karena perannya tersebut, maka tenaga kerja hendaknya mendapat perhatian khusus dari organisasi sehingga dapat meningkatkan prestasinya. Suatu organisasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya perlu memperhatikan kuantitas (jumlah yang harus disesuaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan) dan ketepatan waktu,

sehingga organisasi dapat mencapai tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjangnya sesuai yang telah ditentukan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu melakukan produktivitas yang semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Seiring dengan perkembangan perekonomian di Indonesia faktor sumber daya manusia adalah faktor yang sangat strategis dalam memberikan kontribusi terhadap perekonomian di Indonesia. Untuk itu setiap organisasi dalam bentuk visi, misi, dan tujuannya akan dihadapkan dengan pemberdayaan sumber daya organisasi yang bersangkutan. Organisasi selalu berusaha seoptimal mungkin memberdayakan sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya.

Perilaku dan sikap pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Lebih lanjut, perilaku dan sikap dari pegawai tersebut akan mencerminkan komitmen dari pegawai tersebut terhadap organisasinya. Komitmen pegawai yang bagus dalam bekerja terhadap organisasinya akan mencerminkan kinerja yang bagus pula karena semakin seseorang setia dan loyal terhadap pekerjaannya, maka seberat apapun pekerjaan yang dilakukan dijalani dengan penuh semangat.

Komitmen menurut Mowday, Steers dan Porter (dalam Luthans, 2006) diartikan sebagai derajat keterikatan relatif dari individu terhadap kepentingan organisasi dan derajat keterlibatannya yang dicirikan oleh tiga faktor :

1. Keinginan kuat untuk tetap menjaga anggota suatu organisasi.

2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kebaikan organisasi.
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen menurut Morgan and Hunt (dalam Alwi, 2008) diartikan sebagai adanya keinginan untuk menjaga nilai pegawai terhadap organisasi di tempatnya bekerja. Komitmen ditinjau dari perilaku organisasi merupakan tipe komitmen hubungan yang kritis dari suatu perusahaan antara semua karyawan yang ada di perusahaan tersebut dari yang tertua sampai yang termuda. Dalam konteks ini, komitmen dilihat sebagai pusat dari segala sesuatu yang dapat memberikan hasil yang penting sebagaimana penurunan tingkat perputaran kerja pegawai, dan peningkatan perilaku pegawai dalam organisasi, tetapi hal tersebut juga merupakan hasil dari segala sesuatu yang dipengaruhi oleh perusahaan ketika melakukan praktek rekrutmen pegawai dan pelatihan, keadilan pekerjaan, dan dukungan organisasi.

Upaya dalam mencapai komitmen yang tinggi diantaranya melalui, pengelolaan pegawai yang harus dilakukan dengan baik. Seiring dengan perkembangan informasi dan teknologi faktor sumber daya manusia adalah faktor yang sangat strategis dalam memberikan kontribusi terhadap perubahan organisasi. Untuk itu setiap organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya akan dihadapkan dengan pemberdayaan sumber daya organisasi yang bersangkutan. Organisasi selalu berusaha seoptimal mungkin memberdayakan sumber daya manusia agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya.

Pada dasarnya secara organisasional komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya melalui perilaku kepemimpinan, seperti yang dikemukakan oleh Su-Yung Fu (2000) bahwa “selain kepemimpinan transformasional, hal lain yang penting dalam perilaku organisasional adalah komitmen organisasi. Dalam tiga dekade terakhir, komitmen organisasi telah dipandang sebagai salah satu variabel yang paling penting dalam mempelajari manajemen dan perilaku organisasi”. Yousef (2000) mengemukakan bahwa terdapat hubungan secara positif antara perilaku kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Yiing dan Ahmad (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan (*directive*, *participative* dan *supportive*) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tujuan organisasi akan sangat sulit dicapai apabila para pekerjanya tidak mampu menampilkan prestasi yang baik dalam bekerja. Salah satu bentuk dukungan yang sangat diharapkan oleh organisasi dari anggotanya agar tujuan organisasi tersebut bisa tercapai adalah dibutuhkan adanya komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan terhadap pelaksanaan kegiatan di lembaga organisasi tersebut. Dilain pihak, pada dasarnya semua orang memiliki dorongan naluriah untuk mengembangkan dirinya. Individu karyawan telah membawa diri serta kepribadiannya, kemampuan, sifat, nilai-nilai termasuk aspirasi kerja yang berupa harapan, tujuan, dan cita-cita mengenai sesuatu pekerjaan yang telah direncanakan ke dalam organisasi tempat ia bekerja.

Untuk dapat menumbuhkan ikatan emosional, kepercayaan dan rasa hormat karyawan terhadap pimpinannya, seorang pemimpin harus mampu mengembangkan budaya organisasi yang positif dalam perusahaan. Wallach (1983, dalam Yiing dan Ahmad, 2008) mengklasifikasikan profile budaya organisasi menjadi tiga yaitu birokrasi (*bureaucratic*), inovasi (*innovative*) dan mendukung (*supportive*). Sebagai faktor kontijensi budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaannya. Hasil penelitian Yiing dan Ahmad (2008) menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimoderasi oleh budaya organisasi birokrasi, inovasi dan mendukung.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi parsial dari Lee Huey Yiing and Kamarul Zaman Bin Ahmad (2008) yang menyimpulkan bahwa dengan komitmen organisasi yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, selain itu komitmen organisasi juga berhubungan dengan kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi menunjukkan adanya kepuasan karyawan dalam bekerja. Namun hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja akan semakin meningkat jika didukung oleh budaya organisasi yang baik dalam perusahaan. Hasil penelitian Yiing dan Ahmad (2008) menunjukkan bahwa budaya *innovative* dan *supportive* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan paparan di atas, judul dalam penelitian ini adalah "PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI BUDAYA ORGANISASI (Studi pada BBRSD PROF. DR. SOEHARSO SURAKARTA)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah budaya organisasi memoderasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja ?
4. Apakah budaya organisasi memoderasi hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis budaya organisasi memoderasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja.

4. Menganalisis budaya organisasi memoderasi hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja seseorang.
2. Bagi institusi, diharapkan dapat memberikan jawaban dan rekomendasi bagi pimpinan atau pengusaha dan seluruh jajaran khususnya kepuasan kerja para pegawai.
3. Bagi manajemen BBRSD dapat memberikan inspirasi dan dorongan untuk menjadi semangat dan termotivasi dalam mengatur kinerja organisasinya dan dapat merubah perilaku kepemimpinan terhadap karyawannya.