

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi atau perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur maupun jasa agar dapat hidup lebih lama dan menghasilkan keuntungan serta bermanfaat bagi lingkungan dan organisasi itu sendiri harus berorientasi pada kualitas. Organisasi harus memiliki keunggulan kompetitif serta mempunyai pegawai yang berkemampuan unik. Organisasi atau perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) berkemampuan prima dan relevan dengan bisnis yang dijalankan akan dapat bertahan hidup dalam kondisi yang *high uncertainly* (Nugroho, 2011).

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting. Manusia adalah perencana sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian maka pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dan menjalankan tugas serta tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Persoalannya kemudian adalah bagaimana pegawai yang ditempatkan dalam struktur birokrasi tersebut dapat menjalankan fungsinya. Sehingga dalam kerangka proses pencapaian tujuan organisasi, komitmen merupakan faktor yang penting.

Budaya merupakan suatu hal yang dimiliki setiap organisasi atau kelompok yang berpengaruh terhadap pengambilan tindakan oleh setiap individu maupun kelompok. Menurut Rahmawati (2019) budaya organisasi muncul dari sebuah kebiasaan, adat atau tradisi dan cara-cara umum dalam melakukan pekerjaan

yang dikerjakan setiap individu dalam sebuah organisasi, yang dipertahankan dalam jangka waktu yang cukup lama. Proses tersebut diyakini dapat merubah cara pikir, bersikap dan berperilaku setiap individu yang ada dalam organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Fungsi dari budaya organisasi adalah mempererat hubungan antar anggota-anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi, dan berfungsi sebagai pengendali atas setiap perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Dengan adanya pernyataan tersebut, bisa dikatakan bahwa baik atau tidaknya berjalannya sebuah sistem organisasi bergantung juga pada budaya yang dianut oleh setiap perusahaan tersebut. Hal ini didukung pernyataan Robbins (dalam Edison, dkk., 2018:118) yang mengatakan budaya organisasi merupakan suatu nilai, tradisi, prinsip, serta cara dalam melakukan suatu hal yang dapat berpengaruh terhadap pengambilan tindakan dari para anggotanya.

Seorang pemimpin harus memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional kepada setiap pegawai yang ada dalam sebuah perusahaan. Menurut Howell (dalam Northhouse, 2013:117) kepemimpinan transformasional yang autentik, merupakan kepemimpinan yang memiliki sifat bersosialisasi dan peduli akan kebaikan bersama. Pemimpin transformasional yang memiliki sifat bersosialisasi ini lebih mementingkan kesejahteraan orang lain dibandingkan dengan kepentingan diri sendiri. Menurut Yukl (dalam Ilyas, 2019:27) dengan diterapkannya kepemimpinan transformasional pegawai akan merasa dipercayai, dihargai, setia dan respek pada pimpinannya. Hingga akhirnya pegawai tersebut termotivasi dan melakukan pekerjaannya lebih dari yang diharapkan.

Oleh karena itu sesuai dengan pernyataan tersebut dapat dikatakan bilamana seseorang pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional kepada pegawai yang ada dalam perusahaan, pemimpin tersebut akan menciptakan pegawai yang unggul dalam segi kinerja serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sebab, komitmen yang tinggi pada perusahaan tentu akan menciptakan nilai semangat kerja yang tinggi pula.

Menurut Lok (dalam Fitriyah, 2017) pada penelitiannya disebutkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan pada organisasinya. Sedangkan pegawai yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi atau perusahaannya. Bila pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut tidak akan mencari pekerjaan lain dan memutuskan untuk berkomitmen dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2017). Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut pegawai berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi serta kondisi kerja. Seorang pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya.

Hendrajana (2016) menyatakan bahwa setiap orang yang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi, wajib memiliki komitmen terhadap pekerjaannya

karena apabila sebuah perusahaan mempunyai pegawai yang tidak memiliki sebuah komitmen terhadap pekerjaannya, visi atau tujuan dari perusahaan akan sulit tercapai. Pegawai yang memiliki sebuah komitmen yang tinggi, akan melakukan pekerjaan secara maksimal agar dapat memberikan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya yang lebih ekstra dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang ada dalam sebuah organisasi dan memegang peranan penting dalam mencapai kesuksesan dari tujuan organisasi tersebut. Menurut Purnamasari (2019) Komitmen organisasional merupakan sikap yang mencitrakan loyalitas pegawai kepada perusahaan dan proses yang berkesinambungan dimana pegawai tersebut mengungkapkan kepedulian mereka akan organisasi, kesejahteraan, dan kesuksesan.

Berdasarkan hasil observasi dan sedikit wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Lumajang, terdapat permasalahan dalam perusahaan tersebut seperti budaya organisasi yang belum menunjukkan budaya atau norma yang baik dikarenakan kurangnya kesadaran diri pegawai dalam sikap saling toleransi dalam hal-hal yang kecil, dan terkadang adanya ketidakcocokan antara satu orang dengan orang yang lain didalam satu tim. Gaya kepemimpinan transformasional pemimpin juga perlu ditingkatkan dikarenakan beberapa pimpinan yang ada tiap unit kerja kurang memperhatikan keluhan-keluhan pegawai sehingga kurangnya rasa loyalitas dan peduli pegawai kepada pimpinan.

Fenomena rendahnya tingkat budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional pegawai dalam

bekerja menjadikan peneliti tertarik melakukan penelitian terkait dengan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Apabila pegawai memiliki komitmen organisasi yang rendah, seperti terlambat hadir ke kantor atau tidak masuk kerja. Penurunan komitmen organisasi dipicu oleh situasi pandemik yang menyebabkan bertambahnya beban kerja pegawai. Hal ini menimbulkan ketidaknyamanan saat bekerja, sehingga muncul ketidakpuasan kerja pegawai. Kemudian rendahnya komitmen organisasi diindikasikan ketika pegawai yang bekerja tidak mendapatkan pengawasan, maka pegawai yang bekerja dengan sehendak hatinya.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum bersedia menerima nilai-nilai dan kebijakan yang ada di kantor. Beitupun dengan beberapa pegawai yang berhenti bekerja karena gaji dan kesejahteraan yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya, situasi ini mungkin disebabkan oleh adanya pandemik yang mengguncang nasional. Hal ini diindikasikan kurangnya kesetiaan pegawai pada perusahaan. Kepemimpinan yang ada pada perusahaan ini masih dirasa kurang berhasil menggerakkan pegawai , khususnya pegawai -pegawai baru supaya bekerja secara optimal. Seperti pegawai yang mengalami hambatan dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, pemimpin tidak turun langsung untuk memberikan arahan serta jarang memberikan motivasi kepada bawahannya.

Beberapa penelitian terdahulu terkait variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian oleh Nugroho (2011) dalam jurnal yang

berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai, memiliki hasil penelitian yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Sukrajap (2016) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis, memiliki hasil penelitian bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada para pegawai, pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian oleh Mauzalina (2016) dalam jurnal Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Banda Aceh, memiliki hasil penelitian yang menyatakan bahwa Etos kerja islami, gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Diputra (2015) dalam jurnal Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Guru SD Saraswati 4 Denpasar, memiliki

hasil penelitian bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap OCB, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap OCB.

Kemudian penelitian oleh Permatasari (2017) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional pada CV Megah Food Trading, memiliki hasil penelitian bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dari beberapa penelitian terdahulu terkait variabel penelitian budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Maka dalam penelitian ini peneliti mencoba mengambil judul penelitian sebagai berikut, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pada penelitian ini memiliki batasan masalah agar penelitian tidak terlalu menyimpang dari pokok penelitian, diantaranya yaitu penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia dengan meneliti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja

dan komitmen organisasi. sehingga pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang?
- d. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka dapat dikemukakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja secara simultan signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan referensi dan dapat digunakan untuk menguji kembali terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasisehingga dapat diketahui apakah penelitian ini akan memperkuat hasil atau malah justru memperlemah hubungan antar variabel yang akan diteliti.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi guna memberikan sumbangsih peneliti pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di STIE Widya Gama Lumajang.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan penambahan wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah didapatkan peneliti sendiri sekaligus sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Strata 1 (S1) di STIE Widya Gama Lumajang.

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi sekaligus evaluasi dalam mempertahankan komitmen organisasi dengan melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja.

4) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya untuk melanjutkan dan memperbaiki penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada penelitian selanjutnya.