

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menjadi ujung tombak suatu perusahaan. Baik buruknya perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan dalam mengkoordinasi dan mengatur sumber daya manusia secara tepat. Perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya jika mampu menerapkan fungsi manajemen dengan baik. Selain itu, tujuan akan tercapai secara maksimal jika manajer mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang pas dengan kondisi di dalam perusahaan.

Schein dalam Riani (2011: 6) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Suwardi & Joko (2011) berpendapat bawa komitmen organisasi adalah sikap dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja adalah kemampuan individu dalam menghasilkan produk atau jasa untuk mendorong pencapaian tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel-variabel yang diteliti yaitu:

1. Gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Bassam Al-Daibat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dede dan Wulan tidak menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

2. Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Suradi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Chikita et.al tidak menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

3. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Nik Noor et.al menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Chikita et.al tidak menunjukkan adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

4. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Rendyka dan Djambur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Chikita et.al tidak menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

5. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Rodhiatul et.al menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Firman et.al tidak

menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Keadaan Indonesia yang saat ini tengah mengalami kondisi tidak baik akibat Covid-19, sehingga membuat banyak aktivitas terganggu selama masa pandemi virus. Pemerintah memilih untuk mengeluarkan aturan baru guna menghentikan penyebaran Covid-19 yaitu dengan melaksanakan ajakan kepada publik untuk melaksanakan *Physical Distancing* atau menjaga jarak sekitar satu meter dan dengan menjaukan diri dari kerumunan dan berbagai kesempatan yang dapat memicunya. Selain itu pemerintah juga memberlakukan aturan untuk Dirumah Saja seperti bekerja dari rumah atau *Work From Home (WFH)* dan berbagai aktivitas lain yang melibatkan perkumpulan banyak orang.

LLDIKTI merupakan Lembaga layanan pendidikan tinggi yang bersifat publik dan bertugas melaksanakan fasilitasi peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi di Jawa Tengah. Kantor LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah ini beralamat di Jalan Pawiyatan Luhur I No. 1, Semarang. Dalam menyikapi pandemi, LLDIKTI sangat mengikuti arahan dan kebijakan dari pemerintah seperti *Physical Distancing* dan *Work From Home*. Keduanya direalisasikan dengan cara menggilir pegawai untuk WFO dan WFH, hal tersebut dimaksudkan agar kuota pegawai yang bekerja di lingkungan kantor berkurang menjadi 50% dari sebelumnya sehingga *Physical Distancing* dapat dilaksanakan secara optimal. LLDIKTI secara ketat menerapkan protokol kesehatan kepada seluruh staff dan pegawainya dengan mewajibkan mereka untuk mematuhi 3M (Memakai masker, Menjaga jarak, dan Mencuci tangan dengan sabun). LLDIKTI juga menyediakan tempat cuci tangan beserta sabun dan juga *handsanitizer* di berbagai titik di dalam kantor LLDIKTI.

Masalah yang terjadi pada pegawai LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah adalah tentang kinerja sebagian pegawai yang dinilai belum maksimal dan belum sesuai dengan arah dan tujuan pimpinan. Hal itu ditunjukkan

oleh keterbatasan kemampuan pegawai terutama yang dialih tugaskan dari tugas pegawai yang sebelumnya dan juga pegawai yang sudah berusia lanjut.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini meliputi :

1. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai dengan variabel intervening komitmen organisasi.
2. Objek dalam penelitian ini yaitu LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah
3. Subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah.
4. Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2021

1.3. Perumusan Masalah

Diperlukan komitmen organisasi yang kuat untuk meningkatkan layanan pada LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah. Komitmen organisasi akan meningkat jika didukung oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Meningkatnya komitmen organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai pada LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah, sehingga akan memberikan efek positif bagi LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah.

Masalah yang terjadi pada pegawai LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah adalah tentang kinerja sebagian pegawai yang dinilai belum maksimal dan belum sesuai dengan arah dan tujuan pimpinan.

Berdasarkan latar belakang serta masalah yang ada, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, ada beberapa hal yang ingin dituju dalam penelitian ini, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk menjadi bahan pembelajaran dan pemanfaatan informasi di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi LLDIKTI Wilayah VI Jawa Tengah dapat digunakan sebagai masukan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.