

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling penting dalam sebuah organisasi. Adanya sumber daya manusia yang aktif maka organisasi tetap akan berjalan sesuai visi dan misi organisasi yang sudah ditetapkan. Semakin banyak anggota organisasi yang berperan aktif maka semakin lancar dalam menjalankan roda organisasi dan semakin banyak anggota yang kurang berperan aktif maka dapat memperlambat pencapaian visi dan misi organisasi.

Belakangan ini semakin dirasakan bahwa keanggotaan aktif dalam Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo menurun jumlahnya dan ini menyebabkan roda organisasi sulit berjalan dengan baik karena kurangnya anggota yang aktif pada organisasi. Terlihat pada pelatihan gladian sentra daerah PASKIBRAKA Kabupaten Kulon Progo. Anggota Purna PASKIBRAKA Indonesia yang hadir hanya sedikit serta jika ada rapat maupun kegiatan yang berhubungan dengan Purna PASKIBRAKA Indonesia jumlah kehadirannya tidak lebih dari 40 orang. Setiap tahunnya ada 42 orang yang menjadi PASKIBRAKA Kabupaten Kulon Progo, maka minimal akan ada 84 orang yang aktif jika mengikuti aturan untuk berkewajiban tergabung aktif dalam organisasi selama 2 tahun dan seharusnya jumlah itu akan lebih banyak dengan adanya tambahan

generasi yang aktif lebih dari dua tahun di keorganisasian. Pada dasarnya Purna PASKIBRAKA Indonesia atau yang biasa disingkat dengan PPI Kulon Progo terbentuk sejak tahun 1999. Ada lebih dari 500 yang pernah menjadi PASKIBRAKA di Kabupaten Kulon Progo. Tetapi yang tercatat sebagai PPI resmi atau dilantik hanya sekitar 125 orang. Hal ini menyebabkan terganggunya proses pencapaian visi dan misi Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo. Dalam PPI kegiatan utama ialah membantu dalam membantu penyuksesan pengibaran bendera pusaka saat tanggal 17 Agustus. Kemudian melakukan kegiatan sekunder seperti lomba baris-berbaris, pembentukan mental pemuda yang baik dan tangguh dan lainnya.

Peraturan bahwa anggota Purna PASKIBRAKA diharapkan dapat aktif selama 2 (dua) tahun setelah menjadi Pasukan Pengibar Bendera Pusaka, dan berperan aktif dalam keorganisasian berkaitan langsung dengan komitmen organisasi. Adanya kemauan aktif dalam organisasi dapat dilihat dari komitmen yang dimiliki dari dalam diri anggota Purna PASKIBRAKA.

Pada Luthans (2006) komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas individu pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Terdapat

banyak faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi, kepemimpinan dalam mengarahkan organisasi merupakan salah satu penyebab sejauh mana anggota akan aktif dalam organisasi. Pemimpin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi, jika tidak ada ada pemimpin maka organisasi tidak terarahkan dengan baik. Pemimpin memiliki gaya dan cara mengarahkan organisasi tersendiri maka ini akan berpengaruh terhadap anggotanya dalam menjalankan perintah dari pemimpinnya dan akan berkaitan langsung dengan komitmen keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbin dan Judge (2015) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Idayanti Nursyamsi (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepemimpinan memegang pengaruh penting dalam suatu organisasi, karena perilaku atau gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja karyawan, keamanan karyawan di tempat kerja, kualitas kehidupan kerja karyawan, komitmen dan terutama mempengaruhi tingkat prestasi dalam suatu organisasi. Fungsi dari kepemimpinan mencakup kemampuan pemimpin dalam mengarahkan karyawan, menjaga pola komunikasi yang baik dengan karyawan, kemampuan membangkitkan motivasi karyawan, sehingga memberikan pengaruh pada aktivitas-aktivitas sekelompok anggota organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan komitmen individu dalam berorganisasi.

Selain kepemimpinan terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi komitmen yaitu budaya organisasi. Budaya dalam berorganisasi seperti kesopanan, bahasa, tata cara memperlakukan anggota yang lain serta dalam menjalankan tugas akan sangat berpengaruh pada kenggotaan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan dan pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam pencapaian tujuan yang di tetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu anggota ke arah komitmen yang lebih baik.

Edgar Schein dalam Luthans (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar-diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal- yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. Pada penelitian yang dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan. Dengan demikian, perlu adanya menerapkan nilai-nilai serta peraturan-peraturan yang akan mempengaruhi perilaku karyawan yang mengarah pada terbentuknya komitmen organisasional.

Pada Judul penelitian ini merupakan modifikasi dari 2 (dua) jurnal yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT POS Indonesia (PERSERO) Semarang” oleh Sovyia Desianty (2005) dan jurnal berjudul “Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan” oleh Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012). Judul penelitian ini mengambil 3 (tiga) variabel dari 2 (dua) jurnal tersebut karena fenomena yang terjadi pada organisasi Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo sangat sesuai dengan variabel dalam kedua jurnal..

B. Rumusan Masalah

Adanya kemampuan kepemimpinan menentukan langkah-langkah yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi membuat organisasi memiliki tata pola perilaku tertentu sesuai yang diarahkan oleh pemimpin, sehingga organisasi memiliki ciri khas tersendiri sesuai yang ditentukan oleh pemimpin. Tata perilaku tersebut merupakan bagian dari budaya yang ada dalam organisasi dan dibentuk secara sengaja maupun tidak sengaja sesuai yang diarahkan pemimpin tersebut. Jadi, rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi ?

Adanya tata pola perilaku antar anggota dalam berorganisasi dapat membuat seseorang merasa nyaman dalam melakukan tugas-tugasnya dalam berorganisasi Keberadaan seseorang dalam suatu organisasi pasti berkaitan erat dengan kontribusinya dalam organisasi. Rasa memiliki, rasa loyalitas terhadap

organisasi adalah bentuk dari sebuah komitmen organisasi. Terbentuknya sebuah komitmen di dalam suatu organisasi tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya, budaya organisasi erat kaitannya di dalam pembentukan komitmen organisasi di dalam sebuah organisasi. Dengan lingkungan yang baik, sesuai dengan kemauan anggota tentunya akan menciptakan rasa nyaman bagi para anggota organisasi, sehingga akan timbul rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, sehingga komitmen organisasi anggota dapat terbentuk. Jadi, rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?

Adanya kepemimpinan yang mampu mempengaruhi anggotanya agar bertanggung jawab serta berperan aktif pada organisasi adalah suatu bentuk pembentukan komitmen, dimana pemimpin menanamkan nilai-nilai organisasi serta menjelaskan apa yang terjadi jika individu tersebut meninggalkan organisasi. Jadi, rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan komitmen organisasi.

b. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pada Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo

b. Bagi Organisasi

- 1) Untuk mengetahui komitmen dalam berorganisasi pada Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo
- 2) Untuk meningkatkan komitmen dalam berorganisasi pada Purna PASKIBRAKA Indonesia Kabupaten Kulon Progo

a. Bagi Anggota

Dapat meningkatkan komitmen sehingga mampu untuk fokus dan berkorban terhadap organisasinya sehingga kinerjanya dapat meningkat.