

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

UKM (Usaha Kecil Menengah) di berbagai negara termasuk di Indonesia merupakan salah satu penggerak perekonomian rakyat yang tangguh. Hal ini dikarenakan kebanyakan para pengusaha kecil dan menengah berangkat dari industry keluarga/rumahan. Kondisi ukm di Indonesia ini menurut data keragaan dan data kinerja (kompas, 2015) dapat dikatakan masih lumayan baik. Jumlah koperasi termasuk yang terbanyak di dunia yaitu 212.135 unit, meski yang aktif hanya 150.223 unit pada tahun 2015. Pada periode 2010 sampai 2015, jumlah unit dan anggota koperasi terus meningkat dengan rata-rata pertumbuhan lebih dari 4% per tahun. Berdasarkan kegiatan ekonomi, populasi koperasi terbesar terdapat di sector tersier atau jasa (78%), sedangkan proporsi koperasi di sector primer dan sekunder masing-masing 21% dan 1%. Khusus untuk Koperasi Simpan Pinjam (KSP), perkembangannya bisa dikatakan paling pesat serta menunjukkan peran yang semakin penting dalam mendukung keuangan inklusif di Indonesia. Adapun permasalahan yang dihadapi oleh pelaku usaha kecil menengah dalam menjalankan usahanya diantaranya yaitu Pertama, kualitas sumber daya manusia yang masih rendah serta minimnya pengetahuan dan kompetensi kewirausahaan mengakibatkan rendahnya produktivitas usaha dan tenaga kerja, Kedua kurangnya inovasi produk. UKM dinilai masih kurang menguasai teknologi, manajemen, informasi dan pasar. Apabila tiap masing-masing organisasi UKM tersebut dapat memanfaatkan sumber daya manusia, maka hal tersebut akan

bermanfaat dan dapat menunjang gerak lajunya pembangunan berkelanjutan untuk organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci keunggulan dari tiap masing-masing organisasi yang sulit untuk ditiru di organisasi lain. Selain itu tiap masing-masing organisasi dapat menumbuh dengan berbagai cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, sehingga karyawan dapat mulai berkomitmen di organisasi tersebut.

Budaya organisasi (*corporate culture*) merupakan suatu nilai-nilai, symbol-simbol yang dapat dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki pada suatu perusahaan sehingga anggotanya dapat merasakan satu keluarga dan dapat menciptakan organisasi yang berbeda dengan organisasi yang lain. Menurut (Waridin 2006 dalam Ratna, 2008) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sikap kebiasaan yang dapat diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian (Griffith, 2013) dijelaskan bahwa terdapat 3 jenis budaya organisasi diantaranya budaya birokrasi, budaya inovatif dan budaya suportif. Budaya birokrasi adalah budaya yang kondisinya memerlukan susunan perintah dan aturan. Budaya inovatif merupakan budaya yang kreatifitas, berorientasi pada hasil, memerlukan tantangan, kewirausahaan dan pengambilan resiko. Sedangkan budaya suportif merupakan budaya yang mendukung dalam menampilkan kerja sama

tim dan merupakan orang-orang yang berorientasi pada lingkungan kerja yang dapat dipercaya. Budaya organisasi dapat dikatakan produktif apabila organisasi dapat saling mendukung strategi-strategi yang terdapat dalam organisasi tersebut dan budaya organisasi juga mampu dalam mengatasi tantangan atau permasalahan yang ada dalam lingkungan dengan cepat dan tepat.

Dalam mengatasi permasalahan yang ada dalam organisasi maka sebuah organisasi sangat memerlukan peran seorang pemimpin. Peran seorang pemimpin juga berfungsi dalam mengelola dan mengendalikan sumber daya yang dimilikinya yang mana hal itu berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Sondang 2002 dalam Ariesta, 2014) kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi pun seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinannya. Dalam penelitian (Griffith, 2013) terdapat 2 tipe gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan yang dimiliki bawahannya untuk lebih baik dari sebelumnya, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahannya terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan gaya kepemimpinan transaksional merupakan seorang pemimpin yang dapat memotivasi bawahannya

dengan minat-minat pribadi atau dengan kata lain pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahannya. Artinya seorang pemimpin sangat mengharapkan kinerja bawahannya yang tinggi dan bawahannya menginginkan imbalan yang sesuai dengan kinerjanya.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan yang penting dalam individunya. Setiap masing-masing individu pastinya memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Selain itu juga memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda. Oleh sebab itu pemimpin harus bersikap fleksibel dalam pemahaman segala potensi dan permasalahan yang dihadapi tiap masing-masing individu. Dengan melakukan 2 tipe gaya kepemimpinan tersebut, maka pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab yang tepat. Sehingga peran seorang pemimpin disini dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif.

Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula. Dalam penelitian (Miller 1991 dalam B. M. Fauzan, 2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang dapat membuat diri seseorang bahagia dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya, kondisi kerja, pemimpin, rekan kerja, pengawasan, promosi jabatan dan gaji. Seorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila ia menerima imbalan yang sesuai dengan

apa yang dikerjakannya. Begitu pula sebaliknya seorang akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya apabila ia menerima imbalan yang dianggap tidak sesuai atau tidak adil dengan apa yang dikerjakannya. Menurut (Wenny, 2015) Kepuasan kerja merupakan sifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat berdampak dalam kinerja seseorang. Hal ini sangat erat hubungannya dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawannya.

Komitmen organisasi juga merupakan perhatian yang penting dalam banyak penelitian, karena hal ini dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap perilaku kerja seseorang. Komitmen dalam organisasi pun juga akan membuat para pekerja atau anggota untuk dapat memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja. Menurut (Dewi, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dalam organisasi. Menurut (Morrisson dalam Perdana, 2011) bahwa komitmen dianggap penting bagi organisasi karena: (1) Pengaruhnya pada turnover, (2) Hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Menurut (I. Muhammad, 2012) juga menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi biasanya memiliki rasa senang membantu dan dapat bekerja sama antar satu dengan yang lain. Selain itu kinerjanya pun akan menjadi lebih baik dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam penelitian (Griffith, 2013) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang dimiliki dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis termotivasi untuk meneliti hubungan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini akan mereplikasi model penelitian sebelumnya (Griffith, 2013) yang mana pada penelitian ini untuk menambah validitas eksternal. Adapun alasan yang dimiliki dalam penelitian ini adalah ingin melihat perbandingan hasil di negara berkembang (Indonesia) ini apakah hasilnya akan sama dengan di negara maju (Suriname). Penulis akan meneliti model ini di Indonesia khususnya pada UKM di Semarang.

Oleh karena itu, maka penulis akan meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi di UKM Semarang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”.

2. PERUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas, sebagai berikut :

- 2.1 Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di UKM?
- 2.2 Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja di UKM?

2.3 Apakah budaya birokrasi memiliki efek negative terhadap kepuasan kerja di UKM?

2.4 Apakah budaya inovatif memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja di UKM?

2.5 Apakah budaya suportif memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja di UKM?

2.6 Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?

2.7 Apakah kepemimpinan transformasional berdampak langsung positif terhadap komitmen organisasi?

3. TUJUAN PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja di UKM
2. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja di UKM
3. Untuk mengetahui hubungan budaya birokrasi dan kepuasan kerja di UKM
4. Untuk mengetahui hubungan budaya inovatif dan kepuasan kerja di UKM
5. Untuk mengetahui hubungan budaya suportif dan kepuasan kerja di UKM
6. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi di UKM

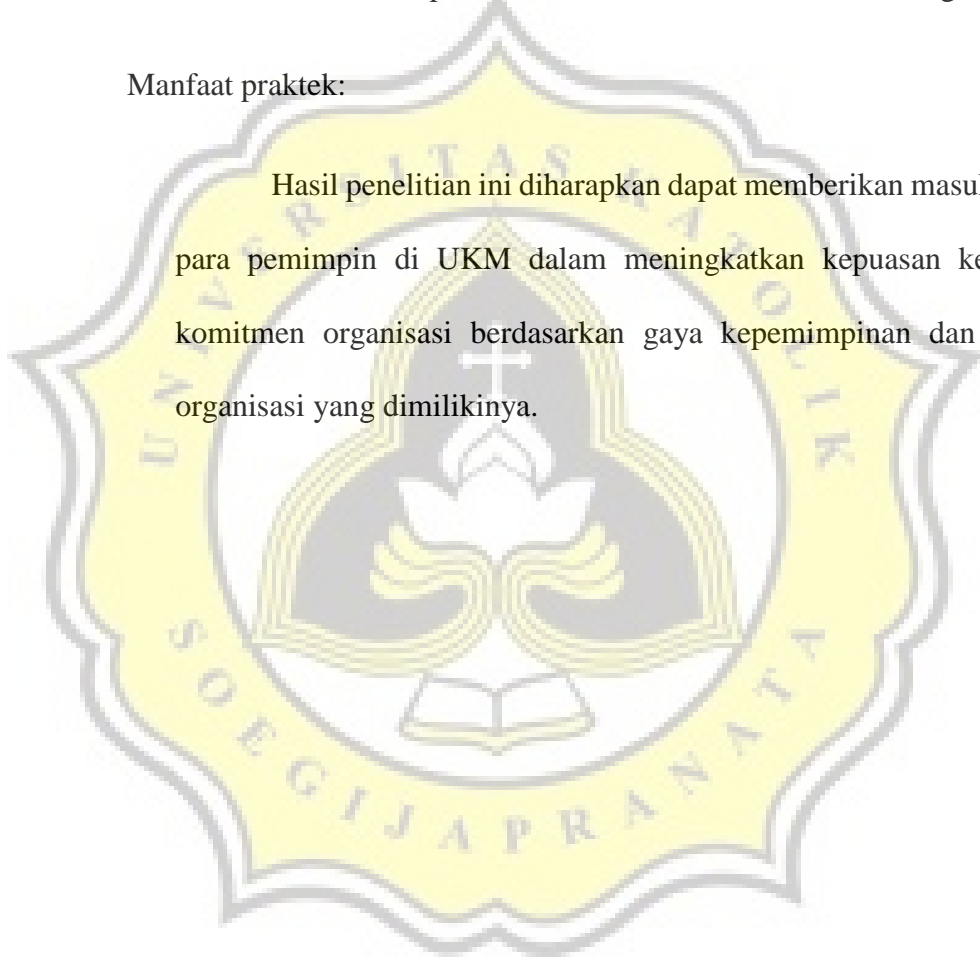
7. Untuk mengetahui pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi di UKM.

3.2 MANFAAT PENELITIAN

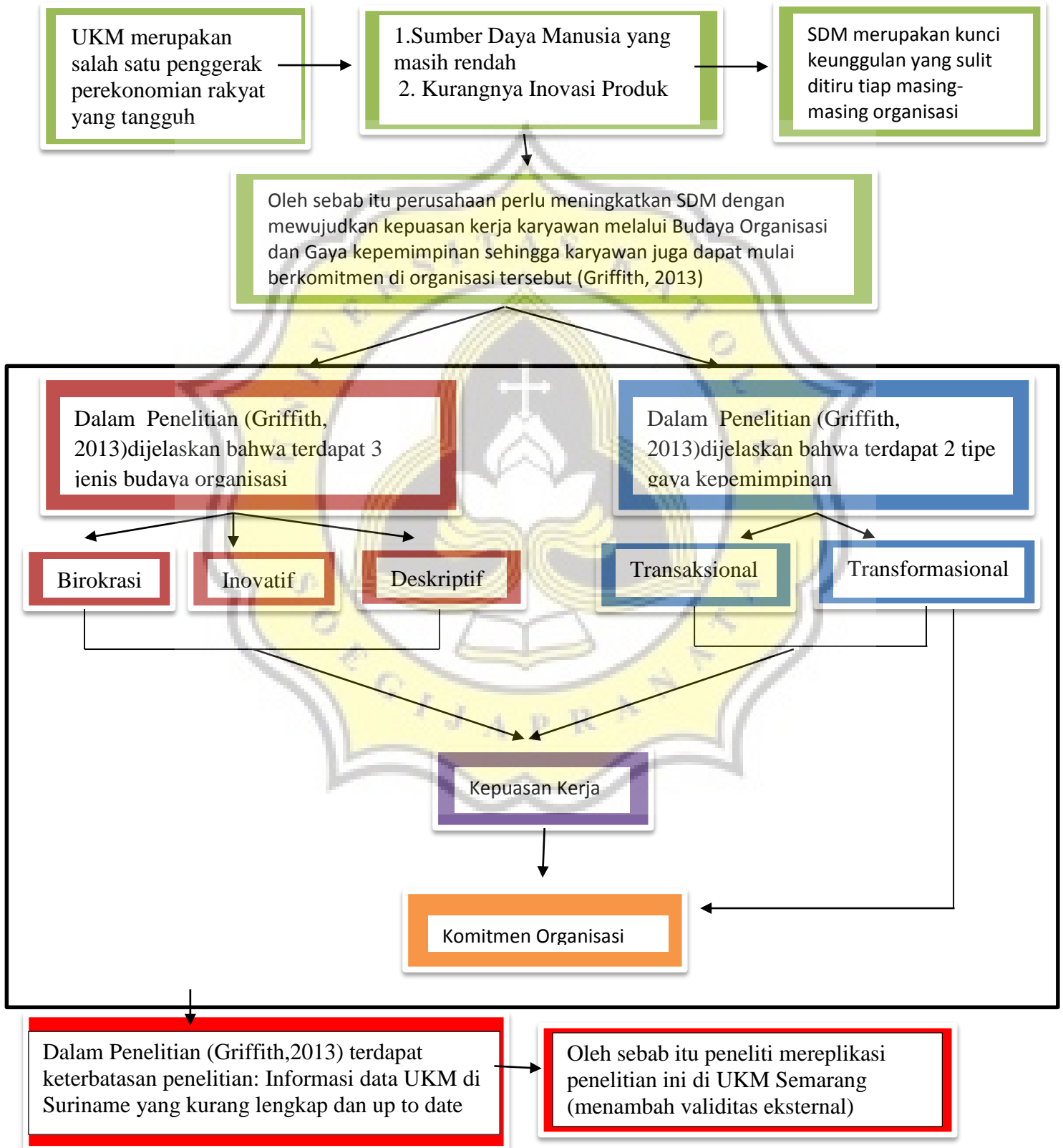
Penelitian ini diharapkan membawa manfaat antara lain sebagai berikut:

Manfaat praktek:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pemimpin di UKM dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdasarkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dimilikinya.



4. Kerangka Pikir



5. Sistematika Penulisan

BAB I

Pada bab I ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir dan sistematika penulisan.

BAB II

Pada bab II ini berisi mengenai landasan teori dan perumusan hipotesis

BAB III

Pada bab III ini membahas populasi dan sampel yang digunakan di penelitian ini, definisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik uji hipotesis

BAB IV

Pada bab IV ini berisi gambaran distribusi jawaban responden serta hasil analisis dari pengujian hipotesis

BAB V

Pada bab V ini berisi kesimpulan dan saran serta keterbatasan yang ada dalam penelitian ini.