

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Populasi sumber daya manusia di Indonesia dapat dikatakan cukup banyak dengan kualitas yang masih terbilang rendah. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Agar bisa mencapai tujuannya, sebuah organisasi membutuhkan manusia sebagai penggerak sistem. Pada umumnya, sumber daya manusia dengan kualitas baik, yang memiliki jiwa kompeten dan juga berkinerja baik, akan berpotensi untuk dapat menunjang keberhasilan dari sebuah organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia yang dimiliki organisasi berkinerja buruk, akan menimbulkan sebuah masalah hingga berpotensi menggagalkan tercapainya tujuan organisasi.

Mengingat pentingnya kinerja pada sebuah organisasi, maka sumber daya manusia perlu dikelola sedemikian rupa agar bisa menciptakan bibit unggul dan mencetuskan ide-ide baru serta menghasilkan karyawan berkinerja baik. Kinerja karyawan akan dinyatakan baik dan berhasil ketika karyawan bisa bertanggung jawab dengan melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kinerja karyawan nantinya juga akan berdampak pada kantor atau perusahaan. Ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, tujuan organisasi akan bisa tercapai sesuai dengan rencana. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang ada di dalam diri karyawan tersebut yang meliputi komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berada di luar diri karyawan, yakni kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, dan budaya organisasi (Taurisa dan Ratnawati, 2012).

Salah satu faktor yang harus diperhatikan dan diciptakan dengan baik oleh kantor guna meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang harus dimiliki dan dijiwai oleh setiap individu atau karyawan yang terlibat di dalamnya. Perilaku yang baik dari seorang karyawan biasanya akan terbentuk dari budaya organisasi. Maka, organisasi

sebaiknya bisa menciptakan sebuah budaya yang baik bagi karyawan. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh tempat karyawan bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam sebuah organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan (Taurisa dan Ratnawati, 2012). Budaya organisasi dapat memengaruhi visi dan misi sebuah perusahaan, komitmen untuk mencapai suatu tujuan organisasi, menentukan menang atau tidaknya perusahaan dalam persaingan, dan menentukan kekuatan perusahaan. Budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apa pun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2009: 3-4).

Seorang pemimpin di dalam organisasi memegang peranan penting dan bisa menciptakan sebuah budaya yang baik bagi sebuah organisasi. Pemimpin yang diakui dan memiliki kualitas bagus, biasanya akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Pemimpin yang diakui biasanya ialah pemimpin dengan rasa kepedulian tinggi kepada karyawan, memiliki kinerja bagus, dan mampu mengarahkan karyawan agar bisa mengerjakan tanggung jawab dan berperilaku baik. Gagalnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya bisa saja dipengaruhi oleh kualitas pemimpin sehingga tidak dapat mengarahkan bawahan dengan baik. Dilihat dari kualitas kepemimpinan seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi (Khoiroh, *et al.*, 2019).

Sebagai seorang pemimpin, menjadi wajib untuk memerhatikan setiap bawahannya, mengayomi, dan membina bawahannya agar mampu bekerja sesuai dengan harapan organisasi, lalu bisa mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat dikatakan efektif ketika mampu menularkan optimisme dan memberikan dampak positif terhadap karyawan, serta bisa membangun budaya organisasi yang baik. Gaya kepemimpinan seseorang akan terlihat dari bagaimana dia bersikap, cara berkomunikasi dengan bawahan, dan bagaimana cara dia dalam mengambil sebuah keputusan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bisa memberi pengaruh terhadap kesuksesan karyawan. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja, dapat dipengaruhi gaya pimpinan atasannya (Adisetiawan, 2017).

Faktor internal dari karyawan yang bisa memengaruhi hasil kinerja mereka adalah komitmen. Komitmen merupakan sebuah rasa yang tumbuh di dalam diri

sendiri sebagai wujud keberpihakan terhadap suatu organisasi tertentu, serta rasa ingin bertahan di dalam organisasi tersebut. Komitmen adalah salah satu faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang baik karena rasa komitmen inilah nantinya akan membuat karyawan untuk bisa memiliki rasa kompetensi antar karyawan hingga bisa saling berlomba demi memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Komitmen yang ada dalam diri karyawan terhadap organisasi merupakan instrumen penting demi meningkatkan kinerja karyawan di organisasi tersebut (Khan *et al.*, 2010).

Komitmen organisasi juga erat kaitannya dengan budaya organisasi. Sebuah budaya organisasi dapat dikatakan baik ketika bisa dibuktikan dengan melihat data keluar-masuknya karyawan. Semakin sedikit karyawan yang keluar dari organisasi, maka komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut lebih besar. Namun, sebaliknya, apabila banyak karyawan memutuskan untuk pergi dari organisasi, maka semakin kecil rasa komitmen yang tertanam di dalam diri karyawan tersebut. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya, akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan (Taurisa dan Ratnawati, 2012).

Komitmen di masa sekarang tidak melulu persoalan bertahan di organisasi dan memihak pada organisasi tertentu. Namun, komitmen yang ada pada diri karyawan juga bisa mendorong karyawan agar berusaha sebaik mungkin untuk memberikan hasil terbaik bagi sebuah organisasi. Timbulnya komitmen karyawan yang kuat bagi sebuah organisasi dikarenakan rasa puas dan senang seorang karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut (Gibson, 2009).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah lembaga pemerintah penyelenggara pelayanan perizinan terpadu yang terbentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang pelayanan terpadu satu pintu, khususnya Pasal 10 ayat (3), yang menyatakan agar setiap daerah membentuk Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (BPMPTSP), dengan tugas utama menyelenggarakan perizinan atau non-perizinan sesuai kewenangannya.

Berdasarkan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi dan Kabupaten/Kota, Pemerintah Kalimantan Timur kemudian menindaklanjuti dengan membuat Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur serta Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 65 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur maka DPMPTSP secara resmi digunakan dan diperkenalkan kepada publik.

Sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal dan Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2009 tentang PTSP di bidang Penanaman Modal serta Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 34 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan PTSP di bidang Penanaman Modal, diubah dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 17 Tahun 2011, lalu digantikan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 48 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP), DPMPTSP Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan fungsi sekaligus sebagai institusi penyelenggara Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) di bidang penanaman modal dan di bidang teknis/sektoral lainnya.

Penyelenggaraan PTSP di bidang penanaman modal secara resmi diluncurkan pada tanggal 18 Maret 2011 oleh Kepala BKPM RI (Gita Wirjawan) dan Gubernur Kalimantan Timur (H. Awang Faroek Ishak), bersamaan dengan 7 PTSP Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur. Pelayanan Terpadu Satu Pintu menggunakan Sistem Pelayanan Informasi dan Perizinan Investasi Secara Elektronik (SPIPISE) yang terintegrasi antara BKPM, Kementrian/LPNK, PDPPM (Perangkat Daerah Provinsi Bidang Penanaman Modal) dan PDKPM (Perangkat Daerah Kabupaten/Kota Bidang Penanaman Modal)

Demi mewujudkan visi lembaga, “Menjadi institusi yang handal dan profesional untuk menarik dan memfasilitasi investor menuju Kaltim sejahtera”, DPMPTSP berusaha mengoptimalkan pelayanan dan kinerja karyawan mereka.

Banyaknya permintaan perizinan yang datang di DPMPTSP tidak jarang membuat karyawan yang bekerja merasa kewalahan. Akan tetapi, mereka tetap bekerja dengan baik demi terus memberikan kinerja yang bagus.

Permasalahan yang terjadi akhir-akhir ini di DPMPTSP ialah perihal kepemimpinan di DPMPTSP tidak diakui oleh kepala gubernur Kalimantan Timur sehingga membuat kacau budaya organisasi. Salah satu kekacauan di dalam budaya organisasi BPMPTSP saat ini adalah banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan S.O.P. Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak akan terbentuk, apabila budaya organisasi di DPMPTSP tidak berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan di DPMPTSP akan menunjukkan hasil yang baik ketika pemimpin mampu mengenalkan budaya organisasi dan mampu memberi arahan dengan efektif kepada karyawan, agar mereka bisa bekerja sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Hal tersebut ditujukan karena DPMPTSP ingin memajukan kualitas kinerja karyawannya sehingga bisa memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas dan untuk dapat melihat pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai intervening, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di DPMPTSP?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di DPMPTSP?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di DPMPTSP?

4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di DPMPTSP?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di DPMPTSP?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di DPMPTSP?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.
5. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini bisa bermanfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis. Adapun manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis seperti yang disebutkan ialah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Penulis mengharapkan penelitian ini bisa bermanfaat bagi pengembangan kajian konseling di lembaga, terutama mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Selain itu, penulis juga berharap penelitian ini bisa bermanfaat untuk penelitian lain.

1.4.2 Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

- Penulis bisa menambah ilmu pengetahuan dan pengembangan kemampuan dalam meneliti.
- Lebih memahami teori-teori terkait budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi.

b. Bagi Pimpinan dan/atau Manager Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran kepada pemimpin agar bisa lebih memajukan perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian dan pengembangan penelitian terkait dengan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.