

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era kognitif saat ini, tuntutan untuk keberlanjutan, daya saing, dan responsivitas organisasi semakin mendesak, khususnya di sektor pendidikan. Organisasi pendidikan perlu menekankan pengembangan keterampilan kognitif pada staf dan siswa untuk menghadapi perubahan cepat dalam cara memproses dan menggunakan informasi. Dalam konteks ini, pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam menghadapi perubahan cepat.

Kolaborasi antar staf dan siswa perlu didorong untuk memfasilitasi pertukaran ide, pengetahuan, dan pengalaman, yang merupakan bagian integral dari pengembangan keterampilan kognitif. Pengembangan keterampilan kognitif tidak hanya mencakup kemampuan memproses informasi dengan cepat tetapi juga kemampuan untuk berpikir kritis, beradaptasi, dan mengatasi tantangan kompleks. Dalam konteks penelitian ini, Yayasan Al-mufid sebagai lembaga yang bergerak di bidang pendidikan memiliki peran penting dalam pengembangan keterampilan kognitif staf dan siswa.

Terdapat beberapa faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam mengembangkan SDM, baik dari segi internal maupun eksternal, salah satu faktor penting dalam pengembangan SDM adalah komitmen organisasi yayasan, perlu adanya komitmen tersendiri yang tertanam di dalam setiap anggota organisasi Yayasan, sehingga dalam proses pengembangannya dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Komitmen organisasi merujuk pada perasaan

individu terhadap organisasi secara menyeluruh Diantara *et al.*, (2022). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi diperkirakan akan bekerja dengan maksimal dan memiliki motivasi untuk tetap berkarir. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah cenderung bekerja dengan kurang optimal dan kurang termotivasi untuk menjalani karir jangka panjang pada organisasi.

Komitmen organisasi akan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku pegawai dalam mencapai tujuan yayasan. Dalam hal ini maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi yaitu adalah sebuah tekad kuat untuk terus dapat berkontribusi dalam sebuah organisasi, serta keinginan yang besar dalam mencapai tujuan organisasi, dan hal tersebutlah yang perlu ditanamkan dalam setiap anggota organisasi. Atas dasar hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah hal yang penting dikaji oleh setiap organisasi agar dapat menjaga sikap dan perilaku anggota dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen kerja organisasi adalah kondisi keberadaan karyawan berkomitmen untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi, dan melibatkan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan Caught *et al.*, (2000). Hal tersebut adalah sebuah respond emosional yang kemudian diukur melalui keyakinan, sikap, dan perilaku dan dapat berkisar dari rendah hingga tinggi.

Menurut Meyer & Alien, (1991) berpendapat bahwa terdapat tiga jenis komitmen organisasi yaitu: afektif, kelanjutan, dan normatif. Komitmen afektif terjadi ketika individu sepenuhnya meraih tujuan dan nilai-nilai organisasi. Mereka menjadi ikut serta secara emosional dalam organisasi dan merasa

bertanggung jawab secara personal dalam meningkatkan kesuksesan organisasi. Setiap individu ini biasanya menunjukkan kontribusi yang tinggi, sikap yang positif, dan bertekad untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen berkelanjutan terjadi ketika individu menggambarkan hubungan mereka dalam organisasi dengan imbalan yang diterima atas hasil kerja mereka dan apa jaminannya jika mereka pergi. Hal ini dapat dikatakan individu bekerja berdasarkan penghargaan yang mereka terima. Komitmen normatif terjadi ketika individu terikat dengan organisasi berdasarkan standar yang diharapkan dari perilaku atau norma sosial. Standar norma sosial ini adalah seperti kepatuhan, kewaspadaan, dan formalitas.

Berdasarkan studi empiris, terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Yusuf & Syarif, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain : karakteristik gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin, budaya yang berjalan di dalam organisasi, kecocokan individu dan pemberdayaan psikologis. Namun pada penelitian ini berfokus pada 2 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Sebagai bagian dari organisasi, kepemimpinan ikut mempengaruhi organisasi melalui hubungan antara atasan dengan bawahan antara karyawan dengan pemimpinnya. Masalah yang sering muncul di dalam organisasi adalah tingkat komitmen karyawan yang sangat rendah diakibatkan cara memimpin dalam mengatur karyawannya tidak disenangi oleh karyawan dan budaya organisasi yang tidak sesuai dengan karyawan. Oleh karena itu perlu sekali

perbaikan terhadap gaya kepemimpinan dalam meningkatkan hubungan kerja yang harmonis untuk peningkatan komitmen karyawan. Salah satu cara untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah memimpin orang-orang di lingkungan yayasan dengan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh karyawan dan membentuk budaya organisasi yang baik bagi lingkungan organisasi sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendapat loyalitas dari karyawan.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor terpenting dalam sebuah organisasi untuk dapat tercapainya tujuan organisasi, pemimpin harus dihormati oleh seluruh anggotanya. Dalam artian di balik perbedaan dari setiap individu terdapat tujuan yang sama dalam kepentingan organisasi. Kemajuan suatu organisasi memerlukan suatu keyakinan bahwa segala upaya didukung oleh semua pihak Jatiningrum, (2021). Dalam era revolusi industri ini, organisasi dituntut untuk terus berkembang dan lebih kompetitif agar dapat bersaing. Perlu adanya perubahan – perubahan yang dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Tentunya perubahan harus dimulai dari individu anggota organisasi, bukan hal yang mudah untuk menggabungkan perubahan organisasi dan perubahan individu, disinilah peran pemimpin dalam menyatukan perubahan tersebut, oleh karena itu dibutuhkannya pemimpin yang baik untuk dapat mendorong perubahan organisasi.

Menurut Bass & Riggio, (2006) Gaya kepemimpinan transformasional memberikan ruang bagi bawahan untuk tumbuh dan berkembang. Mereka memberikan bawahan otonomi dalam mengambil keputusan dan merasa

dihargai. Ini mengarah pada peningkatan komitmen organisasi karena bawahan merasa memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui gaya kepemimpinan ini, bawahan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan lebih komitmen terhadap organisasi. Mereka merasa diberdayakan, memiliki visi yang jelas, dan merasa dihargai, yang semuanya berkontribusi pada komitmen yang lebih tinggi.

Penelitian Diantara *et al.*, (2022), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Nurdin & Rohendi, (2016) berpendapat mengenai hasil penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun terdapat hasil yang berbanding pada penelitian Syarief *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Maka pada penelitian terdahulu terdapat research gap pada penelitian ini.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Robbins & Judge, (2008), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran pegawai. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara pegawai dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri pegawai. Budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan dasar bagi

pimpinan dan staff/ anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat dikatakan budaya organisasi adalah salah satu faktor paling penting dalam organisasi. Dengan budaya yang kuat dapat meningkatkan produktivitas sebuah organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan.

Setiap organisasi pasti memiliki budaya tersendiri, organisasi yang memiliki budaya yang kuat cenderung memiliki ciri khas tersendiri dan memiliki daya tarik terhadap setiap individu untuk bergabung dan berkontribusi untuk organisasi. Dengan budaya yang kuat, organisasi dapat mengarahkan perilaku, karena mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. setiap karyawan berkewajiban untuk memahami dan mengimplementasikan budaya tersebut.

Budaya organisasi adalah kegiatan melakukan kebiasaan dengan terus menerus sehingga menjadi nilai dan gaya hidup organisasi. Budaya organisasi adalah serangkaian pola, keyakinan, norma, dan nilai yang berlaku di dalam suatu yayasan. Budaya ini dapat memengaruhi tindakan dan perilaku karyawan dalam organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi dinamika di dalam yayasan. Budaya organisasi bertindak sebagai kerangka dasar bagi organisasi untuk menerima keputusan dan menghadapi tantangan, membentuk karyawan yang dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, serta mengintegrasikan seluruh anggota organisasi dalam tujuan bersama Diantara *et al.*, (2022). Karyawan yang memahami dan mempraktikkan nilai-nilai yang ada dalam organisasi akan mencerminkan nilai-nilai tersebut dalam tindakan sehari-hari mereka di tempat kerja. Dengan melakukan itu, mereka akan berkontribusi pada

kinerja pribadi yang kuat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Menurut Ependi & Sudirman, (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun berbanding terbalik dengan penelitian oleh Ilyas & Telaumbanua, (2021), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dari penelitian terdahulu terdapat *research gap* pada penelitian ini

Dari hasil pra-survey komitmen organisasi yang telah dilakukan kepada 30 pegawai Yayasan Al-mufid Bekasi. Diperoleh hasil dengan presentase 66,7% menyatakan memiliki keinginan kuat untuk bertahan pada yayasan serta pegawai yang tidak memiliki keinginan kuat untuk bertahan dengan presentase 33,4%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa walaupun sebagian besar karyawan berkomitmen pada yayasan dengan jumlah 20 orang namun terdapat 10 orang merasa tidak ingin berkomitmen pada yayasan namun masih tetap bertahan dikarenakan masih terdapat keterikatan dan keterkaitan dengan yayasan. Ada kekhawatiran bahwa dari 10 pegawai yang tidak berkomitmen tersebut akan mempengaruhi pada pegawai yang berkomitmen. Kondisi ini menunjukkan perlunya diteliti mengenai faktor yang menyebabkan terjadinya pegawai kurang berkomitmen terhadap Yayasan Al-mufid Bekasi.

Berdasarkan prasurvey lanjutan yang dilakukan pada pegawai Yayasan Al-mufid Bekasi, maka didapatkan rekapitulasi faktor yang dirasakan membuat pegawai tidak berkomitmen pada yayasan. Dari hasil prasurvey terdapat pegawai

yang merasa tidak berkomitmen dikarenakan terdapat kebijakan-kebijakan pemimpin yang tidak selaras dengan keinginan pegawai tersebut. Dampak yang dihasilkan dari kasus ini adalah ketidaknyamanannya pegawai pada yayasan, situasi ini yang kemudian perlu adanya evaluasi untuk mempertimbangkan pendapat-pendapat pegawai dalam setiap pengambilan keputusan.

Hasil prasurvei lanjutan tersebut, didapatkan hasil bahwa faktor yang diduga paling mempengaruhi komitmen organisasi pegawai Yayasan Al-mufid Bekasi adalah kemampuan beradaptasi. pegawai menilai bahwa kemampuan beradaptasi yang ada pada Yayasan Al-mufid Bekasi kurang baik, dikarenakan kurangnya menjalin hubungan yang baik antar pegawai dalam melakukan pekerjaannya, terutama dengan pegawai baru. Hal ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kenyamanan mereka, dan perlu menekankan betapa pentingnya menciptakan dan menjaga lingkungan yang kondusif ini sebagai aspek positif yang mempengaruhi persepsi atau pandangan pegawai terhadap Yayasan Al-mufid Bekasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi”** (Studi pada Yayasan Al-mufid Bekasi).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi di Yayasan Al-mufid Bekasi

2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

C. Tujuan Penelitian

1. Agar dapat mengetahui tingkat gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi Yayasan Al-mufid Bekasi
2. Agar dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi
3. Agar dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
4. Agar dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi praktisi

- a. Memberikan gambaran dalam pemahaman yang lebih baik tentang hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada Yayasan Al-mufid Bekasi.
- b. Memberikan rekomendasi bagi Yayasan Al-mufid Bekasi untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat

mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

- c. Dapat dijadikan acuan oleh yayasan lain dalam mengembangkan kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam hal gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Temuan penelitian dapat memberikan konteks dan pemahaman lebih lanjut tentang topik atau fenomena tertentu, memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut yang mungkin menggali lebih dalam atau menguji variabel yang berbeda.
- b. Hasil penelitian dapat menyediakan dasar teoritis yang kokoh untuk memahami fenomena atau topik tertentu. Penelitian ini dapat memberikan landasan bagi pengembangan teori lebih lanjut di bidang tersebut.