

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi baik yang berorientasi profit maupun yang non profit, didirikan dengan maksud untuk dapat melayani anggotanya dan juga masyarakat yang membutuhkan akan kehadirannya. Untuk itu, organisasi-organisasi ini diharapkan dapat tetap eksis bahkan berkembang menjadi lebih besar dari semula didirikan. Untuk itu, dibutuhkan tingkat adaptasi yang tinggi serta fleksibilitas terhadap perubahan-perubahan sedemikian rupa sehingga mampu mempertahankan diri dan semakin baik melayani masyarakat maupun pemangku kepentingan (*stakeholder*). Sebagai contoh, perusahaan sebagai organisasi yang berorientasi profit, menyediakan produknya baik barang maupun jasa yang selalu harus dapat menyesuaikan dengan keinginan masyarakat, sehingga barang dan jasa yang ditawarkan atau disediakan selalu dapat memberikan kepuasan bagi pelanggan. Demikian juga dengan pengendalian kualitas yang baik agar tidak mengalami kegagalan yang fatal bagi pelanggan.

Bagi organisasi-organisasi yang menyediakan jasa seperti pada dunia pendidikan, haruslah mampu untuk mengadaptasi perubahan ilmu dan teknologi setiap saat agar masyarakat dapat dilayani dengan baik dan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang prima dengan biaya yang terjangkau. Ini tentu membutuhkan kemampuan untuk dapat mengadaptasi perubahan-perubahan pasar tenaga kerja, teknologi, regulasi dan ilmu pengetahuan sehingga peserta didik selalu mendapatkan layanan keilmuan yang ter "*up-to-date*" dan pada akhirnya dapat memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan apabila telah selesai menempuh pendidikan di lembaga atau organisasi pendidikan tersebut.

Tentu dalam perkembangannya setiap organisasi tidak berada dalam suatu situasi atau keadaan yang steril dan bebas nilai, akan tetapi selalu berada pada lingkungan dan keadaan yang penuh dengan persaingan dan tantangan. Khususnya organisasi yang berkecimpung dalam bidang pendidikan saat ini, telah mengalami perubahan yang signifikan dan amat drastis, dimana telah

berkembangnya berbagai bidang studi yang modern dan tidak ada sebelumnya. Situasi ini telah menciptakan kreatifitas dan keunikan sehingga apabila lembaga pendidikan tidak mampu mengembangkan diri melalui ilmu, teknologi dan sumberdaya manusia yang ada, maka akan terlempar keluar dari persaingan dan bahkan akan mengalami kemunduran dan dapat berakibat penutupan kegiatannya. Untuk itu, penguatan sumberdaya manusia yang ada didalam organisasi yang bersifat internal dan yang terkait dengan organisasi secara eksternal harus diperkuat dan dibina serta dikembangkan terus menerus agar dapat memberikan sinergi yg besar bagi organisasi.

STIMar “AMI” merupakan salah satu organisasi yang berkecimpung dalam dunia pendidikan dan telah mengalami perjalanan panjang. AMI merupakan akademi maritim swasta pertama di Indonesia, yang menghasilkan tenaga-tenaga di sektor maritim berupa tenaga administrasi kepelabuhanan dan tenaga yang mengoperasikan kapal. Dalam perkembangannya AMI ditingkatkan menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Maritim yang disingkat menjadi STIMar “AMI”, dengan penyediaan kelulusan D IV. Dipilihnya STIMar “AMI” dalam penelitian ini karena STIMar “AMI” melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam mendidik mahasiswa/mahasiswi/Tarunanya. Sebagai suatu lembaga pendidikan tinggi, STIMar “AMI” berfokus khususnya pada penyediaan dan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) dalam bidang kemaritiman.

Dalam konteks organisasi, guna memenuhi ketersediaan SDM itu perlu peningkatan efektivitas kerja dari segenap karyawan yang bekerja di STIMar “AMI”. Berdasarkan hasil observasi penulis, efektivitas kerja yang dicapai saat ini baru mencapai sekitar 40%, hal ini ditunjukkan dengan masih lambatnya pelayanan baik secara akademik maupun administratif. Secara akademik misalnya persoalan KRS dan KHS yang masih belum *on-line*, kadangkala masih adanya pengisian secara manual. Secara administratif, masalah penerimaan mahasiswa baru yang belum progressif, dalam arti STIMar “AMI” masih lebih sering menunggu calon mahasiswa yang tidak diterima di sekolah tinggi negeri ilmu pelayaran. Selain itu, STIMar “AMI” masih perlu lebih meningkatkan dan menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga kemaritiman profesional tingkat regional maupun internasional yang menyediakan berbagai sertifikasi

internasional serta perguruan tinggi internasional dalam bidang kemaritiman. Kondisi tersebut menunjukkan perlu adanya *improvement* dalam efektivitas kerja yakni “*doing the right things*”, melakukan sesuatu yang tepat sasaran.

Bila ditelusuri lebih lanjut, masalah efektivitas kerja ini ternyata berkaitan dengan masalah kepemimpinan yang merembet pada budaya organisasi dan komitmen organisasi. Hasil pengamatan kasat mata, selama ini gaya kepemimpinan lebih menunjukkan “*one man show*” yakni seseorang yang sangat berperan dan menentukan jalannya organisasi STIMar “AMI”. Gaya pemimpin *one man show* ini pada urutannya membentuk budaya organisasi yang tidak sehat, dalam arti segala sesuatu tergantung orang tersebut, sehingga sulit menghasilkan budaya yang mendukung kreativitas, *achievement-oriented* dan *continual improvement*.

Dampak lainnya dari budaya organisasi yang kurang kondusif dan gaya kepemimpinan yang “*one man show*” ini adalah komitmen karyawan yang relatif rendah. Dalam konteks organisasi, komitmen yang dibutuhkan adalah komitmen dari segenap anggota organisasi untuk kepentingan organisasi. Dalam kaitan ini, komitmen yang dituntut bukan hanya loyalitas pasif namun juga keterikatan psikologis yang aktif dalam melaksanakan tugas-tugas untuk membangun kinerja yang unggul. Dengan perspektif ini, maka aspek-aspek utama komitmen dari segenap individu dalam organisasi menjadi sangat penting untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan secara empirik kondisi yang ada saat ini (*currently existing condition*) bahwa efektivitas kerja yang relatif rendah dengan indikasi yang telah diketengahkan sebelumnya, berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen karyawan pada organisasi. Secara teoritik, efektivitas kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (K. Rukmani *et.al*, 2010), budaya organisasi (Heris, 2014) dan komitmen organisasi (Anshu Yadav and Reetu, 2017).

Dengan demikian menarik untuk meneliti keterkaitan empat variabel tersebut dan judul yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan STIMar “AMI” Jakarta”**

I.2 Pembatasan Masalah

Sebagaimana yang telah diuraikan di atas, terdapat banyak faktor yang secara logika dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan STIMar “AMI”. Namun demikian dalam penelitian ini faktor-faktor yang diduga mempengaruhi efektivitas kerja dibatasi pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja?
- b. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja?
- d. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
- e. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
- f. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui komitmen organisasi?
- g. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui komitmen organisasi?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap efektivitas kerja.
- b. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja.
- c. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja.
- d. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
- e. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

f. Pengaruh tak langsung budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui komitmen organisasi.

g. Pengaruh tak langsung gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja
Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja.

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut. *Pertama*, sebagai bahan masukan bagi pembuat keputusan untuk mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja SDM di lingkungan STIMar “AMI” Jakarta

Kedua, sebagai bahan masukan dalam mengembangkan pola rekrutmen, seleksi, pelatihan dan penempatan, pembinaan dalam upaya menumbuhkan komitmen organisasi dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan STIMar “AMI” Jakarta maupun bagi pemangku kepentingan (*stake holders*) secara umum. *Ketiga*, sebagai bahan masukan dalam melakukan pembinaan terhadap setiap unsur pimpinan di lingkungan kampus STIMar “AMI” Jakarta. *Keempat*, sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan sumber daya manusia umumnya, dan khususnya efektivitas kerja yang memiliki peranan penting dalam pencapaian keberhasilan dan tujuan-tujuan strategik organisasi.

