

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasi merupakan sebuah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya. Hal ini termasuk memiliki sikap setia dan bersedia untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron 2003, 160). Komitmen organisasi perlu diperhatikan karena komitmen organisasi akan memengaruhi kinerja karyawan dan keinginan untuk pergi meninggalkan organisasi (Starnes dan Truhon 2006, 11). Agar mutu organisasi semakin baik maka organisasi perlu untuk meningkatkan komitmen organisai. Ketika komitmen organisasi meningkat maka karyawan akan ikut terlibat dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Universitas XYZ merupakan universitas swasta di Tangerang. Biro Administrasi Akademik adalah salah satu departemen di Universitas XYZ. Departemen ini memiliki peran dalam melayani mahasiswa dari sejak pertama mendaftar hingga lulus perkuliahan. Selain itu departemen ini juga terlibat dalam penjadwalan perkuliahan dan *enrollment*. Hal ini membuat departemen ini menjadi salah satu unit yang memiliki peran penting di Universitas XYZ.

Salah satu masalah yang muncul di Biro Administrasi Akademik adalah komitmen organisai karyawan yang belum maksimal. Hal ini terlihat adanya karyawan kontrak yang memilih untuk keluar dari departemen ini meskipun harus membayar denda. Selain itu untuk karyawan yang masih bergabung dalam departemen ini, mereka masih perlu meningkatkan keterlibatannya dalam

mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Mereka masih perlu meningkatkan kedisiplinan, melakukan inovasi, dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Biro Administrasi Akademik masih dapat ditingkatkan lagi.

Banyak faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan *servant leadership*. Gaya kepemimpinan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Harwiki 2016, 289). Penelitian Harwiki menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *servant leadership* memiliki peran dalam meningkatkan komitmen organisasi, namun faktor ini masih perlu diuji di tempat dan iklim organisasi yang berbeda contohnya di Biro Administrasi Akademik Universitas XYZ Tangerang.

Selain faktor kepemimpinan, iklim organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Bahrami et al. 2016). Ketika iklim organisasi semakin harmonis, maka komitmen organisasi mengalami peningkatan. Selanjutnya, perlu diteliti apakah faktor iklim organisasi juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dalam konteks yang berbeda yaitu di Biro Administrasi Akademik Universitas XYZ Tangerang.

Selain itu kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Seema, Choudhary, dan Saini 2021, 7). Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja, maka komitmen karyawan juga meningkat. Selanjutnya, perlu diteliti apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sama terhadap komitmen organisasi dalam konteks yang berbeda yaitu di Biro Administrasi Akademik Universitas XYZ Tangerang.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang positif mengenai pengaruh *servant leadership*, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Namun, penelitian tersebut belum menunjukkan kepuasan kerja sebagai mediator. Selain itu, penelitian tersebut juga belum banyak dilakukan dalam bidang pendidikan Kristen di tingkat universitas atau dalam departemen administrasi seperti Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ.

Komitmen organisasi bukan sekedar tentang keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi namun juga berbicara masalah kemauan karyawan untuk terlibat aktif dalam memperjuangkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Berdasarkan pemaparan di atas mengenai pentingnya komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang dan penelitian terdahulu, maka peneliti ingin meneliti lebih jauh mengenai “pengaruh *servant leadership*, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah-masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan *servant leadership* pada pemimpin tingkat direktur memengaruhi kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik?

- 2) Apakah iklim organisasi di Biro Administrasi Akademik dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan *servant leadership* pada pemimpin tingkat direktur memengaruhi komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik?
- 4) Apakah Iklim organisasi di Biro Administrasi Akademik dapat memengaruhi komitmen organisasi karyawan?
- 5) Apakah kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik memengaruhi komitmen organisasi karyawan?
- 6) Apakah *servant leadership* memengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik?
- 7) Apakah iklim organisasi memengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *servant leadership*, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang. Oleh karena itu, subjek selain karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang berada di luar jangkauan penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Berikut ini rumusan masalah yang peneliti temukan berdasarkan variabel bebas *servant leadership*, iklim organisasi, dan kepuasan kerja:

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang?
6. Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang?
7. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang.
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang.

3. Untuk menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang.
4. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang.
6. Untuk menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang.
7. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil analisis pada penelitian ini maka manfaat yang diperoleh adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh *servant leadership*, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian lanjutan mengenai pengaruh *servant leadership*, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini akan memberikan informasi bagi pimpinan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ Tangerang mengenai seberapa besar pengaruh *servant leadership*, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Organisasi dapat melihat variabel mana yang paling memengaruhi komitmen organisasi sehingga dapat menentukan keputusan strategis kedepannya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Diharapkan dengan meningkatnya komitmen organisasi karyawan maka tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

1.7 Sistematika Penulisan

Berikut ini merupakan sistematika penelitian yang dilakukan:

- Bab I: Penjelasan tentang latar belakang permasalahan yang diangkat sebagai dasar penelitian. Merumuskan masalah dan tujuan penelitian berdasarkan permasalahan dan literatur yang ada.
- Bab II: Penjelasan tentang landasan teori untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *servant leadership*, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.
- Bab III: Penjelasan tentang perspektif Kristen dari *servant leadership*, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Membuat indikator setiap variabel berdasarkan literatur yang ada.
- Bab IV: Penjelasan tentang metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel sebanyak 21 responden dari karyawan Biro Administrasi Akademik di Universitas XYZ

Tangerang. Adapun instrumen yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu kuisisioner. Dalam bab ini, peneliti akan melakukan analisis jalur. Analisa yang dilakukan menggunakan *software* JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) guna mengetahui pengaruh setiap variabel terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi.

Bab V: Penyajian data hasil penelitian yang menjelaskan pengaruh *servant leadership*, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Bab VI: Penjelasan tentang praktik yang dapat dilakukan berdasarkan hasil penelitian untuk dapat mengembangkan iklim organisasi di tempat penelitian dilakukan.

