

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kader PKK merupakan asset berharga sebagai penggerak bukan hanya kehidupan berorganisasi tapi juga penggerak di masyarakat, sebab suatu organisasi hanya akan mampu menjalankan program dan aktivitasnya untuk mencapai tujuan karena didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki potensi, solid, handal dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi yang mampu menjadi penggerak dan motivator bagi kader lain di semua kelompok kerja lain seperti kader Jumantik, kader Posyandu, kader BKB PAUD dan lain-lain.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah kader yang memiliki kemampuan atau *ability* yaitu mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan pengalaman (*experience*) serta memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat dikatakan sebagai kader yang memiliki kompetensi yang mampu secara aktif bekerja sesuai dengan visi dan misi PKK sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Organisasi yang sukses merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi. Kedua elemen tersebut saling terkait; sebuah organisasi akan selalu mencerminkan nilai dan keyakinan pendirinya karena mereka adalah orang-orang yang membentuk ciri-ciri budaya organisasi dalam kurun waktu tertentu. Suatu organisasi berkembang dan budaya organisasi tersebut juga akan berkembang. Budaya baru akan membentuk pemimpin dan akan mempengaruhi segala tindakannya dalam berorganisasi (Popa, 2012). Secara empiris terdapat hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi dengan kinerja organisasi, dimana budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Ogbonna and Harris, 2000).

Kepemimpinan merupakan fenomena yang kompleks, sehingga kemampuan efektif kepemimpinan memerlukan proses pengembangan yang terus menerus dan berkesinambungan, ditanamkan dan dirintis sepanjang masa.

Kegagalan organisasi atau perusahaan sebagian besar diidentifikasi karena tidak adanya pemimpin yang efektif. Elenkov (2002); Obiwuru,dkk (2011); Imraan, dkk (2012) menyatakan bahwa perubahan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pimpinan organisasi merupakan unsur paling penting, karena pemimpinlah yang memiliki daya atau kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya.

Dalam konteks kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi ibu-ibu TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara Kecamatan Koja Kota Administrasi Jakarta Utara yang telah berusaha untuk memimpin secara efektif, musyawarah dan kebersamaan serta memegang prinsip. Dalam menjalankan kepemimpinan yang efektif tentu saja tidak mudah, misalnya dalam proses pengambilan keputusan yang harus cepat dilakukan, di sisi lain tetap saja keputusan berdasarkan hasil musyawarah yang akan diambil. Keputusan yang diambil secara musyawarah hasilnya akan jauh lebih baik dibandingkan keputusan yang diambil sendiri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan tepat dan cepat (Soedjono, 2005).

Robbins (1998) dalam Soedjono (2005) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Hoffstede, Bond dan Luk (1993) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dipelihara dan dipertahankan sebagai sebuah karakteristik dari organisasi tersebut.

Kader PKK sangat menyadari bahwa kesuksesan suatu organisasi, selain membutuhkan kepemimpinan yang efektif, dibutuhkan pula adanya budaya organisasi yang kondusif sehingga seluruh kader dapat memiliki kinerja yang tinggi. Sedangkan budaya organisasi mengacu pada suatu system milik bersama yang dianut oleh anggota organisasi serta menjadi pembeda dengan organisasi yang

lain. Budaya organisasi yang sangat kental antara pemimpin dalam hal ini ketua TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara adalah budaya rasa kekeluargaan yang sangat dalam, rasa gotong royong yang tinggi, budaya mau menerima saran dan kritik yang bersifat membangun dan sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis mengukur variabel Budaya Organisasi dengan menggunakan indikator yaitu aturan, spesialisasi, hirarki, impersonality, akuntabilitas, kerjasama tim, keterlibatan kader dan komitmen kader.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian tentang elemen-elemen organisasi seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara independen dihubungkan dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Elemen-elemen tersebut di atas tidak bisa berdiri sendiri, melainkan secara bersama-sama ikut memberikan kontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan organisasi yaitu kinerja pengurus organisasi yang tinggi.

Organisasi ibu-ibu TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara Kecamatan Koja Kota Administrasi Jakarta Utara dirasakan kurang bekerja secara maksimal dikarenakan terdapat beberapa faktor teknis yang dapat mengganggu berjalannya organisasi tersebut. Peran seorang pemimpin serta budaya organisasi yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja para kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara Kecamatan Koja Kota Administrasi Jakarta Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara Kecamatan Koja Kota Administrasi Jakarta Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara Kecamatan Koja Kota Administrasi Jakarta Utara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja kader di TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kader di TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara.

1.4. Batasan Penelitian

Karena banyaknya faktor yang berpengaruh pada variabel kinerja, maka dalam penelitian ini hanya membatasi dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja para kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara Kecamatan Koja Kota Administrasi Jakarta Utara.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian terhadap ketiga variabel tersebut di atas, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Dunia Pendidikan
Guna Pengembangan Ilmu, bagi pengembangan ilmu dan terapan manajemen, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Pengetahuan akan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara dapat dijadikan landasan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.
- b. Lembaga
Guna Kebijakan Manajerial, bagi ketua dan kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara sebagai bahan masukan untuk menerapkan kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kondusif sehingga kinerja kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara dapat meningkat.
- c. Peneliti

Memberikan pemahaman bagi peneliti tentang kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang ketua organisasi kemasyarakatan dan budaya organisasi tersebut diterapkan dalam kegiatan program sehingga dapat meningkatkan dan melejitkan kinerja kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

1.6. Kerangka Berpikir

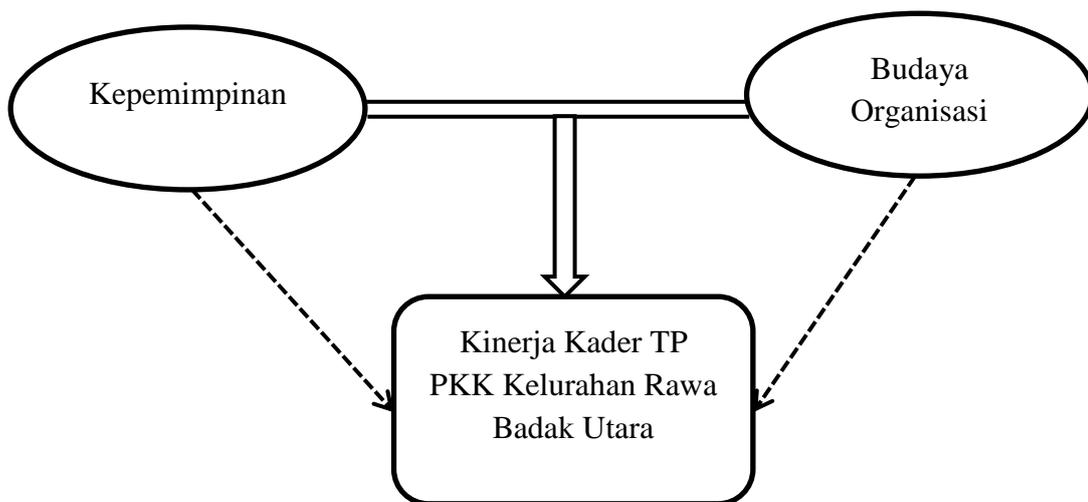
Kepemimpinan yang baik dan professional serta didukung dengan pendidikan dan pengalaman, maka akan menciptakan dan melahirkan pemimpin yang mampu menggerakkan kader untuk meningkatkan kinerja, selain itu budaya organisasi yang tercipta dengan baik, tertata dan teratur dalam suatu susunan tata tertib yang baik dengan sendirinya akan membuat kinerja kader lebih baik.

Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang baik merupakan kebutuhan suatu organisasi. Suhana (2007) dalam penelitiannya menemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen dan antara budaya organisasi dengan kinerja. Chen (2004) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Bourantas dan Papelexandris (1993) dalam penelitiannya pada organisasi publik dan swasta di Yunani menemukan perbedaan yang signifikan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dan komitmen karyawan di mana pada organisasi public kurang signifikan dibandingkan dengan organisasi swasta. Penelitian yang dilakukan Moon (2000) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diukur melalui kejelasan tujuan organisasi dan otonomi pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi baik pada perusahaan swasta maupun pemerintah.

Hasil penelitian Ogbonna dan Harris (2000) menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Popa (2012) menyatakan bahwa organisasi yang sukses merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi. Kedua elemen tersebut saling terkait; sebuah organisasi akan selalu mencerminkan nilai dan keyakinan

pendirinya karena mereka adalah orang-orang membentuk ciri-ciri budaya organisasi dalam kurun waktu tertentu. Suatu organisasi berkembang dan budaya organisasi tersebut juga akan berkembang. Budaya baru akan membentuk pemimpin dan akan mempengaruhi segala tindakannya dalam berorganisasi, sehingga akan berdampak pada kinerja orang-orang yang terdapat dalam lingkaran organisasi tersebut. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran

1.7. Hipotesis :

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja kader di TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara.

H_1 : Terdapat pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja kader di TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara.

Hipotesis 2:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja kader di TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara.

H_1 : Terdapat pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja kader di TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara.

Hipotesis 3:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh faktor kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja kader di TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara.

H_1 : Terdapat pengaruh faktor kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja kader di TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara.

1.8. Metode Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan data primer yang dilakukan dalam bentuk survei dengan membagikan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi dari responden (Malhotra, 2007). Data primer tersebut untuk selanjutnya diolah menjadi data kuantitatif dan diolah menggunakan analisis regresi berganda melalui program *SPSS 15*.

1.9. Sistematika Penulisan

Tesis ini disusun dengan sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas latar belakang pemikiran yang mendasari penelitian, pokok permasalahan dalam penelitian, tujuan dan manfaat penelitian yang dapat dilihat dari hasil penelitian

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan mengurai kajian teori-teori yang melandasi dan mendukung penelitian ini. Teori yang dipakai meliputi kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja kader TP PKK Kelurahan Rawa Badak Utara

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas aspek-aspek dalam pelaksanaan penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian yang akan digunakan, jenis dan sumber data,

populasi dan sampel dan metode pengambilan data. Selanjutnya dalam bab ini juga akan membahas metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data dan menguji hipotesis penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjawab permasalahan penelitian berdasarkan atas temuan penelitian yang dilakukan sesuai tahapan metodologi yang disampaikan pada bab sebelumnya. Dalam bab ini juga akan menjelaskan diskusi hasil penelitian yang terkait dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan menyajikan kesimpulan hasil penelitian yang berkaitan dengan tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Pada bab ini juga akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya