

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

UU Yayasan No 1 Ayat 1, Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota. Atas dasar tersebut, maka maksud dan tujuan dari yayasan harus sesuai dengan undang-undang yaitu untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan, serta maksud dan tujuan wajib dicantumkan didalam anggaran dasar yayasan. Dengan demikian yayasan tidak dapat didirikan dengan maksud dan tujuan selain dari tujuan sosial, keagamaan dan kemanusiaan.

Yayasan di Indonesia diberbagai bidang, salah satunya yayasan dalam bidang sosial, tercatat pada kementerian sosial terdapat 448 yayasan atau lembaga penyanggah disabilitas. Salah satunya Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) yang merupakan organisasi sosial yang menyediakan pelayanan rehabilitasi secara terpadu bagi anak-anak penyandang cacat dan berkebutuhan khusus.

Yayasan Pembinaan Anak Cacat ( YPAC ) didirikan oleh almarhum Prof. Dr. Soeharso, seorang ahli bedah tulang yang pertama kali merintis upaya rehabilitasi bagi penyandang cacat di Indonesia. Awalnya pada tahun 1952 beliau mendirikan Pusat Rehabilitasi (Rehabilitasi Centrum) di Solo

bagi korban revolusi perang kemerdekaan Republik Indonesia. Prof. Dr. Soeharso mendirikan YPAC pertama kali di Surakarta dengan Akte Notaris No. 18 tanggal 17 Pebruari 1953.

Saat ini YPAC sudah memiliki 16 Cabang di Indonesia salah satunya berada di Kota Semarang. YPAC Semarang merupakan Yayasan yang membina anak-anak cacat baik fisik dan mental, *Rehabilitation Center of Semarang Disability Children Management Foundation*. YPAC Semarang merupakan yayasan nirlaba, Menurut Setiawati, (2011) menyebutkan bahwa: “Organisasi nirlaba merupakan satu organisasi sosial yang didirikan oleh perorangan atau sekelompok orang yang secara sukarela memberikan pelayanan kepada masyarakat umum tanpa bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari kegiatannya.

Peran sumber daya manusia dalam suatu keberhasilan perusahaan / organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber Daya Manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. YPAC perlu adanya suatu tindakan untuk tetap bertahan dan berkembang dengan mengatur dan mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan efektif. Keberhasilan yayasan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas harus selalu dikelola dengan baik guna mencapai kinerja yang diharapkan.

Karena memiliki tanggung jawab yang begitu besar saat bekerja pada Yayasan pembinaan anak cacat (YPAC) Semarang maka diperlukan komitmen organisasi yang tinggi. YPAC ( Yayasan Pembina Anak Cacat) memerlukan sumberdaya manusia yang memiliki komitmen tinggi di dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan YPAC berbeda dengan perusahaan atau organisasi yang bergerak dengan orientasi profit. Dibutuhkan sumber daya manusia yang bersedia melayani anak-anak berkebutuhan khusus, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat merasakan kepuasan akan apa yang sudah dilakukannya. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Allen dan Meyer dalam Moi (2017), komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Ronald E. Riggio dalam Poniman dan Hadiyat (2015), mendefinisikan komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi di mana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. Jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kemungkinan besar visi dan misi yayasan akan tercapai dan berjalan dengan baik.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Titioka & Siahainenia, (2019), dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya dan kepemimpinan secara dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen

organisasi. Pada penelitian Windarwati, dkk. (2016), Pratama & Swandana, (2020) dan Liali & Muryati, (2020) Menyatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Ramezan (2016) budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi. Tingkah laku budaya organisasi yang tidak selaras akan menciptakan disharmoni yang menyulitkan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Wibawa dan Putra (2018), Siwi, dkk. (2020), Windarwati, (2016) dan Adelina dkk, (2020) menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Menurut Tumbelaka (2016), Saputra (2021), Nurrahmi, dkk. (2020), Rahmi dan Mulyadi (2018) Menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Sedangkan Menurut Luly (2016), Gumilar, dkk. (2020), Panji (2017), Kamela dan Yuliviona (2018) Menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam sebuah organisasi atau yayasan yaitu gaya kepemimpinan. Peran kepemimpinan sebagai salah satu keberhasilan visi dan misi suatu organisasi (Bagis, 2020). Hasibuan (2016) menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk

mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.”Liana (2020), Windarwati, dkk (2016), Kustiani, dkk. (2021) dan Dinata, dkk. (2018) Menyatakan Bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan Purnama, dkk (2019), Bagis, dkk (2020), Dewi (2017) dan Heripratomo (2017) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen organisasi.

Tingkat kepuasan kerja berkaitan dengan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas akan lebih cenderung setia dengan organisasi dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional oleh Iskandar & Surahadikusumo, (2020). Bagis, dkk (2020), Akbar, dkk. (2016), Ningsih, dkk. (2020) dan Yuliarni, dkk. (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Wibawa dan Putra (2018), Antari (2019), Ellys dan Le (2020) dan Rumangkit dan haholongan (2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Menurut Purnama, dkk (2019) dan Munar (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh signifikan adanya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian Darmawan dan Putri, (2017), Liana (2020) dan Hanifah (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai *variable intervening*. Sucipta W, (2018), Tarjono (2019) dan Wibawa & Putra, (2018) Menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja. Berikutnya Heriyanti & Zayanti, (2021), Djastuti (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja. Tumbelaka (2016), Menyatakan terdapat Pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja. Penelitian Anjani (2020) dan Munar (2021) menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Dalam Penelitian Intan, dkk. (2019), Salahudin dkk, (2018), Hidayat, dkk. (2018) dan purnama, dkk (2019) Menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Anjani (2020), Ervia (2017) Syarifuddin, dkk. (2019) dan Hidayat (2018) Menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan replika dari penerlitan Bagis, dkk. (2020) yang berjudul *The Influence of Leadership Style and Organizational Culture*

*by Mediating Job Satisfaction on Organizational Commitment Case Study in Employees Of Islamic Education Institution.* Maka dari itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat Semarang”** yang membedakan adalah objek dari penelitian yang akan dilakukan.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang ?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang?

6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang ?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang ?

### **C. Pembatasan Masalah**

Adapun dalam penelitian ini batasan masalah yang dipilih sebagai berikut :

1. Responden adalah semua karyawan tetap Yayasan Pembinaan Anak Cacat Semarang.
2. Variabel yang diteliti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
3. Penelitian dilakukan pada tanggal 18 Desember sampai dengan 09 Januari 2020.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang.

3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang.
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang.
6. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang.
7. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang.
- 2) Memberikan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- 1) Bagi Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang melalui penelitian terhadap budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan.

- 2) Bagi Karyawan Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi dan membangkitkan semangat kerja karyawan dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan melalui penelitian terhadap pengaruh budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan, selain itu

dapat menjadi tolak ukur bagi karyawan seberapa besar kontribusinya terhadap operasional perusahaan yang berdampak pada kesuksesan perusahaan dan kesejahteraan karyawan itu sendiri.

### 3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kepustakaan dan sebagai sumber referensi penelitian yang akan datang serta sebagai dasar pemikiran khususnya dalam bidang manajemen di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

### 4) Bagi Peneliti

a. Untuk menambah wawasan/pengetahuan dan dapat mengaplikasikan teori yang di dapatkan selama kuliah, terutama dalam bidang Manajemen sumberdaya manusia dan factor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya tentang pengaruh pengawasan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Sebagai Syarat menyelesaikan study S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.