

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, perusahaan ataupun instansi tentu memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang baik pula. SDM yang baik harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini tentu akan sangat bermanfaat bagi tempat mereka bekerja.

Colquitt et. al., (2009) mengemukakan komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari karyawan untuk terus menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah karyawan bertahan menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain. Karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki perilaku menarik diri, yakni seperangkat aksi yang ditunjukkan karyawan untuk menghindari situasi kerja.

Luthans mengatakan bahwa *organizational commitment is (1) a strong desire to remain a member of particular organization, (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organizational, (3) a definite belief in, and acceptance of the values and goals of the organization* (Luthans, 201 Id).

Bagi Luthans, komitmen karyawan mengandung sejumlah tekad, seperti (1) keinginan yang kuat dari anggota untuk bisa bertahan dalam organisasi tertentu, (2) kemauan yang kuat untuk ikut menjaga nama organisasinya, dan (3) tekad untuk sepenuh hati menerima nilai-nilai dan tujuan organisasinya.

Dalam penelitiannya Yusuf (2020) dengan penelitian yang berjudul “*The Effect of Organizational Culture on Lecturers’ Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia*”. Implikasinya, budaya organisasi yang baik dan kondusif memungkinkan anggota organisasi untuk membangun integritas, kompetensi, konsistensi dan loyalitasnya terhadap organisasi.

Kondisi ini dapat terjadi karena adanya budaya organisasi yang kondusif, akan mendorong anggota organisasi untuk mengaktualisasikan nilai-nilai positif dalam organisasi, termasuk nilai-nilai yang terkandung dalam kepercayaan seperti integritas, kompetensi, konsistensi dan loyalitas.

Sesuai Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 101/PMK.01/2014 Tanggal 2 Juni 2014 Tentang Penilai, menyebutkan bahwa Penilai Publik adalah Penilai yang telah memperoleh izin dari Menteri untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri No. 101/PMK.01/2014.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 125/PMK.01/2008 Tanggal 3 September 2008, KJPP yang berbentuk badan usaha perseorangan hanya dapat didirikan dan dijalankan oleh seorang Penilai Publik yang sekaligus bertindak sebagai Pemimpin, sedangkan yang berbentuk badan usaha persekutuan adalah persekutuan perdata atau firma. Kantor Jasa Penilai Publik yang selanjutnya disingkat KJPP adalah badan usaha yang telah mendapat izin usaha dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Penilai Publik dalam memberikan jasanya.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 101/PMK.01/2014 Tanggal 2 Juni 2014, pembinaan dan pengawasan terhadap penilai publik, KJPP, cabang KJPP, dan kantor perwakilan dilaksanakan oleh Menteri Keuangan yang dilakukan oleh Sekretaris Jenderal.

Sebagai badan usaha yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa inspeksi, survei, penilaian aset, studi kelayakan, monitoring, auditing, dan konsultasi, profesi penilai memiliki peranan penting, utamanya dalam pengelolaan dan optimalisasi aset serta dibutuhkan di sektor keuangan dalam pengambilan keputusan.

Untuk dapat menjalankan peran sebagai penilai publik, dalam memberikan jasanya wajib menjaga independensi serta bebas dari benturan kepentingan.

Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai yang didirikan dan ditegakkan oleh seluruh anggota organisasi; nilai-nilai direferensikan oleh anggota organisasi dalam berbicara, bertindak, dan berperilaku dan selanjutnya dalam memecahkan masalah organisasi dan anggotanya (Zachary dan Kuzuhara, 2005). Sebuah organisasi yang memiliki nilai-nilai yang sangat baik yang ditanamkan dalam karyawannya akan menjadi panutan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka. Dalam kondisi ini, budaya organisasi dapat memicu dan memacu komitmen karyawan untuk organisasi (Ingersoll et al., 2000). Nilai positif organisasi juga merupakan roh yang menjadi dasar penting untuk membangun

moral anggota organisasi. Antusiasme untuk bekerja juga merupakan pilar penting dalam membantu membangun komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Tidak hanya budaya organisasi memiliki dampak pada komitmen organisasi, itu juga merupakan faktor potensial dalam mempromosikan kepuasan kerja. Organisasi yang berusaha untuk mengembangkan rasa hormat bagi anggota mereka dengan memperlakukan karyawan sebagai aset organisasi penting akan mendorong tumbuh rasa kepuasan di tempat kerja.

Menurut Yanti, Sri; Dahlan, Jarnawi Afgani dalam *Journal of Positive Management* menyatakan (1) budaya organisasi memiliki efek langsung pada kepuasan kerja karyawan, (2) budaya organisasi memiliki efek langsung pada komitmen organisasi karyawan, (3) perilaku kepemimpinan memiliki efek langsung pada kepuasan kerja karyawan, (4) perilaku kepemimpinan memiliki langsung efek pada komitmen organisasi karyawan, dan (5) kepuasan kerja memiliki efek langsung pada komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, budaya organisasi, perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja harus ditingkatkan.

Penilai publik memegang peranan penting dalam kesuksesan yang diraih oleh setiap Kantor Jasa Penilai Publik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai kegiatan program pendidikan dan pelatihan menjadi prioritas utama KJPP dalam memberikan kesempatan kepada seluruh penilainya untuk dapat mengembangkan kemampuan individunya sekaligus memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja team work. Kegiatan - kegiatan program pendidikan dan pelatihan pengembangan sumber daya manusia di KJPP berfokus pada upaya untuk mengembangkan penilai menjadi profesional.

Untuk dapat menjalankan peran tersebut di atas, penilai harus menunjukkan kompetensi dan independensinya dalam melaksanakan tugas, namun disamping itu perusahaan belum memperlakukan karyawan sebagai aset organisasi, sehingga minat mengikuti berbagai kegiatan program pendidikan dan pelatihan kurang diminati dan hasil dari kegiatan program pendidikan dan pelatihan kurang optimal.

Faktor selanjutnya adalah kepemimpinan, Colquitt et al. mendefinisikan kepemimpinan menyangkut kemampuan seseorang dalam menggunakan kekuatan dan pengaruhnya terhadap para pengikutnya agar mau menjalankan aktivitasnya demi mencapai tujuan yang diinginkan (Colquitt et al., 2015b). Gokce (2014)

mengembangkan teori kepemimpinan yang dibagi menjadi transformasional dan transaksional. Menurut Walumbwa, et al (2005), kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mengubah nilai, keinginan, aspirasi, dan memotivasi pengikutnya untuk bisa bekerja melebihi target organisasi.

Terakhir adalah kepuasan kerja, Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka diterima.

Angelo Kinicki & Robert Kreitner (2006:164) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada prinsipnya mengacu pada sikap dan kepribadian seseorang, antara harapan akan sesuatu dengan apa yang diterimanya. Senada dengan Kenicki & Kreitner, Colquitt (2009:105) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai pernyataan emosional yang menyenangkan yang diperoleh dari pekerjaan atau pengalaman kerja.

Judge, Hulin, & Dalal (2009) mendefinisikan tentang kepuasan kerja meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Definisi ini lebih mengarahkan kepuasan kerja sebagai produk dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:121) kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ketika mereka tidak menyukai pekerjaan mereka.

Pernyataan di atas diperkuat oleh Robbins & Judge (2009:65) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Barry & Patric dalam Noe, Hollenbeck (2003:241) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memenuhi kebutuhan nilai-nilai kerja yang penting bagi orang tersebut. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas maka dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap pegawai

terhadap pekerjaan yang dinyatakan dengan ungkapan emosional atas pemenuhan nilai-nilai yang diinginkan mencakup gaji, promosi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, status dan lingkungan.

Khan, Hafiz Ghufuran Ali; Afzal, Muhammad menyebutkan bahwa sistem reward organisasi, komitmen organisasi dan pengalaman, memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan persepsi kinerja karyawan.

Permasalahan yang dialami oleh KJPP adalah adanya tingkat kepuasan kerja serta komitmen organisasional yang rendah menyebabkan kinerja karyawan berdampak pada pencapaian rencana kerja dan realisasi kerja, dan hal tersebut mengakibatkan penilai terkena sanksi dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Dari jumlah penilai di Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) dan Cabang KJPP, terlihat penilai yang terkena saksi peringatan semakin menurun. Tahun 2016 menjadi tahun paling banyak penilai yang mendapat sanksi peringatan, dan satu penilai mendapat sanksi pembatasan jasa Penilaian Objek Tertentu, dan 3 penilai kena sanksi pembekuan izin.

Tahun 2017, penilai publik yang terkena saksi peringatan menurun dibanding tahun sebelumnya sebesar 28 penilai. Pembatasan jasa penilaian objek tertentu sebanyak 2 penilai publik dan 3 pembekuan izin penilai publik.

Tahun 2018 penilai publik kena sanksi peringatan menjadi meningkat menjadi 35 orang dan pembekuan izin 2 penilai publik.

Lalu tahun 2019, penilai publik yang kena sanksi peringatan menurun lagi menjadi 18 orang, dan pembatasan jasa penilaian objek tertentu terdapat 2 penilai publik, 1 penilai publik terkena pembatasan pemberian jasa tertentu, dan 3 penilai publik terkena pembekuan izin. Data dibawah ini adalah jumlah penilai publik yang terkena sanksi.

Gambar 1.1: Jumlah Penilai Publik Yang Terkena Sanksi

	Penilai Publik	Peringatan	Pembatasan Jasa Penilaian Objek Tertentu	Pembatasan Pemberian Jasa Tertentu	Pembekuan Izin
2016	569	56	1	0	3
2017	630	28	2	0	3
2018	687	35	0	0	2
2019	745	18	2	1	3

Sumber: PPPK.Kemenkeu

Sumber : PPPK.Kemenkeu Tahun 2020

Fakta di atas menunjukkan bahwa penilai publik masih kurang optimal dalam bekerja. Kurangnya kesediaan penilai publik untuk bekerja secara optimal mengindikasikan kurangnya komitmen organisasi, jika komitmen organisasi menurun akan sulit bagi organisasi untuk berkembang. Komitmen organisasi merupakan salah satu aktivitas dasar serta salah satu tujuan utama dalam upaya organisasi untuk mempertahankan eksistensi mereka.

Berdasarkan uraian di atas, kajian mengenai komitmen organisasi pada Penilai KJPP merupakan hal yang menarik untuk digali secara lebih mendalam dengan menggunakan kaidah- kaidah ilmiah. Hal ini dilakukan agar dapat dicari jalan keluar yang lebih efektif guna peningkatan kinerja penilai tersebut. Dengan demikian, penelitian ini akan diarahkan untuk mengangkat masalah tersebut untuk dijadikan objek penelitian ini.

1.2 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, masalah yang akan digali dalam penelitian ini terkait dengan komitmen organisasi. Masalah ini mengedepan karena akan berdampak terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara teoretis, terdapat sejumlah masalah yang dapat dijadikan landasan untuk melakukan kajian empirik terhadap masalah yang akan diteliti. Masalah-masalah tersebut dapat diidentifikasi dari faktor-faktor yang secara teoretik berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: (a) semangat berkompetisi; (b) modal manusia (*human capital*); (c) penggunaan teknologi baru; (d) pengambilan

keputusan; (d) fasilitas kerja, (e) perilaku rekan; (f) disiplin kerja; (g) iklim organisasi; (h) semangat kerja; (i) kreativitas; (j) sistem imbalan; (k) etos kerja; (l) komitmen terhadap pekerjaan; (m) budaya organisasi (organizational culture); (n) kepemimpinan, dan (o) kepuasan kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dimaksudkan untuk memberikan batasan atas penelitian yang dilakukan secara lebih terfokus. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta?
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepemimpinan transformasional pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta?
8. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta?
9. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel intervening pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pertanyaan penelitian atau perumusan masalah, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan

memperoleh jawaban secara empiris tentang pengaruh budaya kerja, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Menemukan pengaruh langsung, mengkaji, dan menganalisis budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta.
2. Menemukan pengaruh langsung, mengkaji, dan menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta.
3. Menemukan pengaruh langsung, mengkaji, dan menganalisis kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta.
4. Menemukan pengaruh langsung, mengkaji, dan menganalisis budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta.
5. Menemukan pengaruh langsung, mengkaji, dan menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta.
6. Menemukan pengaruh langsung, mengkaji, dan menganalisis budaya organisasi terhadap kepemimpinan transformasional pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta.
7. Menemukan pengaruh tidak langsung, mengkaji, dan menganalisis budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta.
8. Menemukan pengaruh tidak langsung, mengkaji, dan menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta.
9. Menemukan pengaruh tidak langsung, mengkaji, dan menganalisis budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel intervening pada kantor jasa penilai publik di DKI Jakarta.

1.5 Novelty

Dari penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki sejumlah kebaruan (*novelty*) yang membedakannya dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Pertama, dari aspek objek dan subyek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di perusahaan

yang bergerak dalam sektor jasa yaitu Kantor Penilai Publik di DKI Jakarta dan melibatkan 217 orang penilai publik sebagai sampel, sedangkan penelitian sebelumnya mengambil objek 121 orang pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang. Kedua, model yang diteliti dalam penelitian ini memiliki satu perbedaan yaitu kepemimpinan transformasional. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengaruh yang positif bagi penilai publik KJPP di DKI Jakarta, dan belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

1.6 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan membawa manfaat signifikan dengan memberikan sumbangan secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Dapat memberikan wawasan pengetahuan dan kontribusi terhadap penjelasan yang menyangkut hubungan antar variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi di KJPP dengan memberikan penjelasan menyangkut model interaksi di antara beragam variabel tersebut. Hal itu berarti bahwa dengan semakin diperhatikannya budaya kerja, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja, akan semakin memperkuat komitmen organisasi.

Dapat menambah referensi ilmiah tentang pembuktian pengaruh budaya kerja, kepribadian, kepemimpinan dan kepercayaan terhadap komitmen karyawan.

b. Manfaat praktis

1. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan sangat berguna bagi penilai publik KJPP dalam membangun komitmen pada organisasinya, sehingga ada sinergi positif di antara para karyawan, pimpinan perusahaan dalam menghayati dan membangun budaya kerja, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja.

2. Bagi pimpinan perusahaan

Bagi pimpinan di KJPP dapat dijadikan sebagai informasi untuk menyusun program-program peningkatan komitmen organisasi di perusahaannya dengan lebih memperhatikan penghayatan dan pembangunan budaya kerja, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja.

3. Manfaat bagi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti lain, akademisi yang akan mengembangkan dari hasil penelitian ini untuk pelbagai tujuan penelitian dalam menelaah, mengkaji, dan meneliti persoalan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi selain faktor budaya kerja, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja.

