

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Karyawan merupakan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena tanpa ada karyawan perusahaan tidak dapat berjalan secara maksimal. Peran sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan adalah yang memiliki potensi dan dapat menjabarkan visi dan misi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan nasib masa depan perusahaan.

Salah satu sikap yang perlu dikembangkan oleh organisasi adalah komitmen karyawan dengan organisasinya karena karyawan yang memiliki komitmen yang kuat cenderung lebih fokus pada tugas-tugas mereka dan memprioritaskan pekerjaan yang paling penting. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Darmawan & Rahayu, 2021). Peran organisasi sangat diperlukan untuk membentuk komitmen karyawan. Cara organisasi berinteraksi dengan karyawan, mengembangkan budaya kerja, dan memberikan dukungan dapat berpengaruh pada tingkat komitmen yang dimiliki oleh individu-individu dalam organisasi tersebut (Wulan et al., 2023). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang mampu menentukan keikutsertaannya dalam organisasi.

Upaya organisasi yang dilakukan dalam meningkatkan komitmen organisasi kepada karyawan tidak terlepas dari budaya organisasi yang dianut sebagai norma yang diterapkan karyawan dalam perilaku organisasi (Aranki et al., 2019). Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh model adat dasar organisasi dan para pendirinya (Heriyanti & Zayanti, 2020). Sistem nilai tersebut dibentuk menjadi aturan-aturan dan digunakan sebagai pedoman berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang dan tumbuh secara bersama. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ayal & Tewal (2019) serta Lestari & Bagus (2023), dibuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi para karyawan. Dengan membangun budaya yang positif, dapat menciptakan lingkungan yang mendorong komitmen yang lebih kuat dari karyawan.

Selain Budaya organisasi, kepemimpinan etis merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi komitmen karyawan dengan organisasinya. Pemimpin yang etis adalah mereka yang mencerminkan karakter yang dianggap tepat oleh bawahan: kepedulian, keadilan, keandalan, dan kejujuran (Frere & Bettencourt, 2019). Perilaku kepemimpinan etis akan meningkatkan komitmen karyawan karena karyawan akan diperlakukan secara adil dan merasakan kepedulian dan dukungan. Ayong et al (2022) telah membuktikan bahwa Kepemimpinan Etis berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasional karyawan. Kepemimpinan etis dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, karena mereka merasa terhubung dengan visi, nilai-nilai, dan tujuan organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang etis.

Selain Budaya organisasi dan Kepemimpinan etis, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasinya. Anggoro et al (2022) menjelaskan kepuasan kerja sebagai kondisi yang dirasakan karyawan selama bekerja dengan hal-hal yang membuatnya nyaman, senang dan bahagia selama bekerja. Kepuasan kerja dapat membuat harapan dengan kenyataan didapatkan oleh karyawan yang bisa menjadi rasa cinta seseorang dengan pekerjaannya dan merasa yakin terhadap pekerjaannya yang akan menimbulkan komitmen terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Ellys & Ie (2020) menjelaskan ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut cenderung akan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan, sebaliknya jika merasa tidak puas, maka karyawan tersebut kemungkinan tidak akan bertahan dalam perusahaan, bahkan memilih untuk keluar dari perusahaan. Tanjung (2019) menyatakan terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi.

Pemahaman (persepsi) karyawan akan budaya organisasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja seorang karyawan. Persepsi positif seorang karyawan terhadap budaya organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja (Sugiono & Tobing, 2021). Hal ini di dukung dengan hasil penelitian Tanjung (2020) serta Permatasari dan Saputri (2020) yang menyatakan bahwa persepsi

karyawan terhadap budaya organisasi berpengaruh positif signifikansi dalam membentuk kepuasan kerja. Artinya, ketika budaya organisasi diterima oleh karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Sama halnya dengan budaya organisasi, Kepemimpinan etis juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan etis memberikan contoh cerminan yang baik pada karyawan tentunya akan menjadikan karyawan memiliki kepuasan. Pemimpin memiliki kekuatan untuk mempengaruhi sikap pengikut terhadap pekerjaan (Arijanto 2022). Pemimpin dengan perilaku etis standar yang tinggi melakukannya dengan cara mewujudkan perilaku pribadi dan berbagi nilai-nilai moral (Qing, Asif, Hussain, & Jameel, 2020). Penelitian sebelumnya memberikan bukti kuat tentang pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja bawahan (Agastya et al, 2023; Freire et al, 2019).

Dari uraian di atas, terlihat bahwa komitmen organisasional karyawan dapat dibentuk melalui budaya organisasi, gaya kepemimpinan etis, dan kepuasan kerja. Namun, peneliti mengidentifikasi masih ada **gap riset** terkait pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan. Dalam penelitian Khikmatul (2023) ditemukan bukti bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dengan melihat hasil-hasil studi empiris sebelumnya, peneliti juga melihat potensi dari kepuasan kerja sebagai mediator antara budaya organisasi dan komitmen organisasi, dan juga antara gaya kepemimpinan etis dan

komitmen organisasional. Permasalahan riset yang peneliti identifikasi adalah apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan etis berpengaruh pada komitmen organisasi dengan mediator kepuasan kerja.

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Dari latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi permasalahan dalam riset yang peneliti identifikasi adalah apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan etis berpengaruh pada komitmen organisasi dengan mediator kepuasan kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, rumusan pertanyaan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi ?
2. Apakah Kepemimpinan Etis berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja?
5. Apakah Kepemimpinan Etis berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?
6. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi?

7. Apakah Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasi?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Etis berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Etis berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
6. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi penulis

Memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel mediasi.

##### 2. Bagi Akademisi

Memberikan tambahan wawasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dijadikan sebagai bukti kajian empiris mengenai variabel pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel mediasi.