

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai kegiatan pengelolaan organisasi. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun external. Perusahaan yang terus maju dan berkembang tentu dalam perjalannya memiliki masalah dan hambatan, dimana salah satu hambatan tersebut adalah bagaimana suatu perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi yang ada di suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi kurang maksimal adalah Gaya Kepemimpinan yang kurang memperhatikan kebutuhan pegawai, komunikasi yang kurang maksimal untuk pengarahan, dan kinerja pegawai yang kurang terarah.

Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan yang juga mengalami hambatan dalam meningkatkan budaya organisasi didalam perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap budaya organisasi melalui kinerja budaya sebagai variabel intervening di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo

Menurut (Susilo & Mufid, 2015) Suatu perusahaan memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh dalam menjalankan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting tersebut adalah sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting

dalam suatu perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang handal serta mampu menjalankan pekerjaannya dengan



baik dan bertanggungjawab sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan visi dan misi perusahaan.

Pada pengelolaan Sumber Daya Manusia apabila individu dalam perusahaan sumber daya manusianya berjalan efektif maka suatu instansi dapat berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia misalnya penilaian, pengadaan, perlindungan, memberdayakan pegawai, memotivasi pegawai, peningkatan disiplin, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Menurut (Hendriani & Fitriani, 2014) Kekuatan suatu organisasi terletak pada SDMnya, bukan hanya pada sistem, teknologi, prosedur atau sumber dananya saja. Jadi, berfungsinya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Organisasi atau perusahaan harus mempunyai pegawai-pegawai yang baik dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh budaya organisasi. Maka dari itu peran pegawai di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sangat penting dalam mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

Gaya kepemimpinan dianggap penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan budaya organisasi karena, jika pegawai memiliki kepercayaan yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya maka kemungkinan lebih besar pegawai mampu untuk mencapai target yang ditetapkan dan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Iis Kartini & Agung Edi Rustanto, 2018)

dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi di Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara bahwa variabel independen Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara, artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi juga budaya organisasi yang dihasilkan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Novianty Djafri, 2015) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan, empati, dan motivasi terhadap budaya organisasi menunjukkan bahwa penelitian terdapat pengaruh langsung positif variabel yang di uji.

Selain itu, Komunikasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan Budaya organisasi. Komunikasi yang sehat, baik, dan mendukung membantu membentuk kesatuan dan fokus kolektif terhadap tujuan bersama. Pegawai yang merasa terlibat dalam budaya organisasi yang produktif cenderung lebih terdorong untuk bekerja secara efektif demi mencapai target perusahaan. Berdasarkan penelitian yang di lakukan (Nur Annisa Agustini dan Ninuk Purnaningsih, 2018) dengan judul pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi menunjukkan adanya pengaruh yang diberikan oleh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi, yaitu salah satu aspeknya adalah kekuatan *leadership* yang menjadi contoh baik bagi para pegawainya. Menurut (Didi Wandi, Suhroji Adha, Iyah Asriyah, 2019) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai BPBD Provinsi Banten. Hal ini mengkonfirmasi faktor-faktor komunikasi sebagai kumpulan nilai-nilai yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Budaya organisasi yang sehat tentunya juga dapat memberikan kinerja pegawai yang lebih tinggi, yang selanjutnya dapat memengaruhi pegawai tersendiri. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Asep Jamaludin, 2018) dengan

judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Antara Atasan-Bawahan Dalam Membangun Budaya Organisasi menunjukkan (1) analisis deskriptif karakteristik dari gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi termasuk dalam kategori sedang. Nilai indeks masing-masing, Untuk gaya kepemimpinan sebesar 49.05%, komunikasi organisasi sebesar 50.33%, dan untuk budaya organisasi sebesar 49.02%. (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikansi antar gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi sebesar 66,6% dengan nilai signifikansinya < 0.05 . (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikansi antara komunikasi organisasi dengan budaya organisasi sebesar 72% dengan nilai signifikansinya < 0.05 (4) Terdapat hubungan keeratn yang positif dan signifikansi secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap budaya organisasi dengan nilai R sebesar 77,2% dan nilai signifikansinya < 0.05 . Hal ini berarti variabel terikat budaya organisasi dapat dijelaskan oleh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi sebesar 77.2%, sedangkan sisanya sebesar 22.8% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini didukung oleh penelitian (Desy Mardianty, Hafidzah Nurjannah, Efi Susanti dan Lintang Nur Agia, 2021) dengan judul Peranan Gaya Komunikasi dan Kepemimpinan Islam Terhadap Budaya Organisasi Islam dalam Perspektif Islam menunjukkan bahwa organisasi, gaya komunikasi, kepemimpinan Islami, terhadap budaya organisasi Islam di Perguruan Tinggi Islam di Pekanbaru. Termasuk bagian dari budaya Islam diantaranya berpakaian Islami, sholat berjamaah, menyebarkanukhuwah melalui kebiasaan berkomunikasi secara Islami (senyum dan salam), membiasakan adab yang baik, melakukan berbagai kegiatan yang dapat

mencerminkan suasana keagamaan. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai teori yang menguatkan bagi peneliti selanjutnya bahwa terdapat peran kepemimpinan yang kuat dalam menentukan bagaimana budaya organisasi berjalan dalam suatu lembaga atau organisasi.

Kinerja Pegawai dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan (Muhammad Nashar dan Sucses Riko Manurung, 2019) dengan judul Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, terhadap Reputasi Perusahaan dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening(Studi pada PT Astra Graphia,Tbk di Jakarta) Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Reputasi Perusahaan, (4) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Reputasi Perusahaan, dan (5) Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Reputasi Perusahaan. Saran yang diajukan pada penelitian ini adalah PT. Astra Graphia Jakarta mengevaluasi Gaya Kepemimpinan yang diterapkan saat ini terutama mengenai sikap otoriter terhadap pegawai. Menurut (Evi Silvana Muchsinati dan Yuliana Lenda Mea, 2022) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Budaya Organisasi Melalui Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo** “



1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Budaya Organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo?
2. Apakah Komunikasi Berpengaruh Terhadap Budaya Organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo ?
4. Apakah Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo?
5. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Mempunyai Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Budaya Organisasi Melalui Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo ?
7. Apakah Komunikasi Mempunyai Pengaruh Tidak Langsung Terhadap Budaya Organisasi Melalui Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk dapat mempelajari dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo.
- 2) Untuk dapat mempelajari dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Budaya Organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo.
- 3) Untuk dapat mempelajari dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo.
- 4) Untuk dapat mempelajari dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo.
- 5) Untuk dapat mempelajari dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo.
- 6) Untuk dapat mempelajari dan menganalisis pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi melalui Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo.
- 7) Untuk dapat mempelajari dan menganalisis pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap Budaya Organisasi melalui Kinerja Pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo.

b. Manfaat Penelitian

Bagi Universitas :

1. Bagi peneliti.

Diharapkan peneliti mendapatkan manfaat untuk menambah wawasan dari penelitian terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Budaya Organisasi Melalui Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo”.

2. Bagi perusahaan

Bagi Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Induk Madiun dan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Ponorogo, penelitian ini diharapkan memberikan informasi terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Budaya Organisasi Melalui Kinerja Pegawai sebagai variabel intervening dapat

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Bisa dijadikan bahan acuan atau rujukan untuk membandingkan saat melaksanakan penelitian terhadap bidang yang sama.

