

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki modal sumberdaya. Hal ini perlu diusahakan agar jumlah penduduk yang demikian besar dapat digerakkan agar menjadi sumber daya yang produktif. Manusia pembangunan yang produktif, sebagaimana dikehendaki oleh pembangunan Indonesia adalah manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, berbudi luhur, cakap bekerja dan trampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memandang hari esok dengan gairah dan optimis.

Dalam konteks budaya organisasi sebagai alat manajemen, budaya organisasi dapat dianggap bagian dari strategi organisasi dalam meraih tujuan. Budaya organisasi berkaitan erat dengan komponen organisasi lainnya seperti struktur dan strategi organisasi.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan dari sebuah organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dan harus menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian. Menurut Robbins (1994)

Budaya Organisasi adalah sarana yang luas untuk mengontrol dan dapat bertindak sebagai substitusi bagi formalisasi.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya.

Kreitner dan Kinicki (2005) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan

pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk mengorganisir sumber daya organisasi sehingga bisa menjadi suatu kesatuan yang utuh dan selaras satu sama lainnya. Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu.

Didalam sebuah Organisasi juga sangat diperlukan Kelancaran jalannya Budaya Organisasi yang sangat menentukan jalannya Kepemimpinan di dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini penulis memilih meneliti di DPD (Dewan Pimpinan Daerah) Partai Golongan Karya. Selanjutnya disebut DPD GOLKAR.

Gerakan Reformasi yang dimotori para mahasiswa pada tahun 1997-1998 adalah sebuah perubahan politik nasional yang tidak dapat dihindarkan dengan berbagai dampak yang menyertainya. Puncak dari Reformasi ditandai dengan pengunduran diri Jendral Besar Soeharto sebagai Presiden Republik Indonesia. Perubahan yang begitu cepat telah ikut mendorong GOLKAR melakukan langkah-langkah Reformasi. Perubahan tersebut tidak kurang memberi implikasi negatif, seperti terlihat sejumlah kadernya meninggalkan GOLKAR dengan mendirikan Partai baru.

Sesuai dengan semangat reformasi, maka GOLKAR melakukan berbagai pembaruan dalam tubuh organisasinya. Dalam Musyawarah Nasional Luar Biasa

(MUNASLUB) yang berlangsung 9-11 juli 1998, sebagai sikap responsif terhadap reformasi dan tuntutan demokratisasi , pemberdayaan masyarakat, peningkatan kualitas hak-hak asasi manusia, serta pemerataan pembangunan, telah diadakan berbagai perubahan dalam AD/ART (Anggaran Dasar / Anggaran Rumah Tangga), program dan paradigma GOLKAR. Penetapan GOLKAR sebagai sebuah Partai Politik dalam MUNASLUB sejalan dengan lahirnya Undang-Undang (UU) Nomor 2 tentang Partai Politik.

Permasalahan yang ada saat ini di DPD GOLKAR Kota Padangsidimpuan adalah kurangnya Budaya Organisasi, yaitu rendahnya rasa solidaritas sesama kader GOLKAR sehingga hal tersebut menyebabkan kepemimpinan GOLKAR yang kurang efektif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya , yakni memperjuangkan terwujudnya peningkatan segala aspek kehidupan yang meliputi Ideologi, Politik, Ekonomi, Agama, Sosial - Budaya, Hukum, dan Hankamnas.

Budaya Organisasi merupakan aspek penting dalam kepemimpinan. Kurangnya budaya organisasi di DPD GOLKAR Kota Padangsidimpuan pada periode Kepemimpinan 2004- 2009 sangat berpengaruh terhadap hasil yang didapatkan Partai GOLKAR dalam Pemilihan Legislatif periode 2009-2014. Partai GOLKAR hanya memperoleh 2 kursi di DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kota Padangsidimpuan. Dari hal tersebut , maka diperlukan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan Budaya Organisasi agar Partai GOLKAR dalam Pemilihan Legislatif periode selanjutnya dapat memperoleh kursi yang lebih banyak lagi di DPRD kota

Padangsidempuan dan mampu mengembalikan kejayaan GOLKAR di Kota Padangsidempuan.

Bertitik tolak dari alasan di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Studi Pada Dewan Pimpinan Daerah Partai Golongan Karya (DPD Golkar) Kota Padangsidempuan .

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

Apakah ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan di DPD Partai Golongan Karya (GOLKAR) kota Padangsidempuan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagaimana permasalahan yang telah di kemukaan di atas adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan di DPD Partai Golongan Karya (GOLKAR) kota Padangsidempuan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan untuk dapat dikaji lagi, dipahami, dan akhirnya dapat dipergunakan lagi dalam rangka memperbaiki kondisi yang sudah ada sekarang.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan masyarakat ilmiah dan menjadi bahan referensi di bidang organisasi untuk peneliti selanjutnya.
3. Khususnya untuk Kader Partai GOLKAR kota Padangsidimpuan agar dapat menambah kajian dalam memahami unsur-unsur budaya organisasi dan Kepemimpinan.

1.5 Kerangka Pemikiran

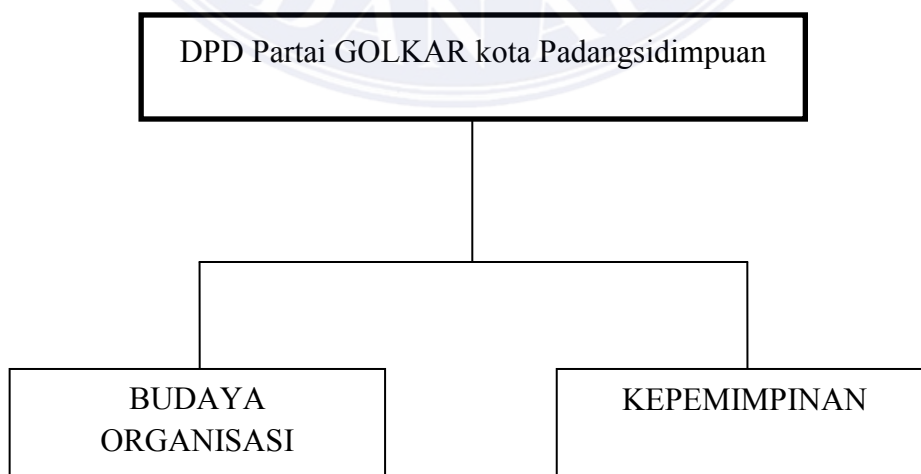
1.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan

Budaya organisasi dijadikan alat strategis dalam menghadapi perubahan dan diharapkan sebagai salah satu pilar bagi organisasi, yang kemudian akan mengantarkan organisasi memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Dalam konteks budaya organisasi sebagai alat manajemen, budaya organisasi dapat dianggap sebagai bagian dari strategi organisasi dalam meraih tujuan. Budaya Organisasi sangatlah penting dalam membantu untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, begitu juga halnya tentang kepemimpinan di DPD Partai Golongan Karya (GOLKAR) kota Padangsidimpuan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar tetap mengarah kepada apa yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam perencanaan. Hanya seorang pemimpin belum tentu mempunyai kepemimpinan, sedangkan seorang yang mempunyai kepemimpinan otomatis adalah pemimpin.

Maka dari masing-masing pengertian diatas, peranan budaya organisasi sangatlah menunjang terhadap kepemimpinan didalam suatu organisasi tersebut. Disinilah peran serta yang sangat menentukan dari seorang pemimpin untuk mengoptimalkan budaya organisasi, sehingga tujuan dan pengoptimalan tersebut dapat tepat sasaran sesuai dengan kepemimpinan yang telah ditetapkan atau dicanangkan oleh organisasi.

Dengan mengoptimalkan budaya organisasi , maka dampaknya akan mempengaruhi kemajuan terhadap kepemimpinan di DPD GOLKAR. Berdasarkan uraian singkat tersebut penulis mencoba membuat suatu kerangka konseptual seperti terlihat pada Gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2006: 70) Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya akan diuji dan didukung dengan data-data yang terkait terhadap penelitian. Berdasarkan kajian pustaka, latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut : “ Diduga kuat ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan di DPD Partai GOLKAR kota Padangsidimpuan.”