

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi membutuhkan individu yang mempunyai kinerja tinggi untuk memenuhi tujuan dan juga visi dan misi, untuk memberikan produk dan layanan yang spesialisasi, dan akhirnya untuk mencapai kompetitif keuntungan. Kinerja juga penting bagi individu. Menyelesaikan tugas dan tampil di level tinggi bisa menjadi sumber kepuasan, dengan perasaan penguasaan dan kebanggaan. Kinerja rendah dan tidak mencapai sasaran mungkin dialami sebagai ketidakpuasan atau bahkan sebagai kegagalan pribadi.

Kinerja tidak termasuk hasil perilaku karyawan, akan tetapi hanya terdapat dari perilaku sendiri. Kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan dari kerja. Kinerja karyawan yang dipersepsikan mewakili keyakinan umum karyawan tentang perilakunya dan kontribusi dalam keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan dapat diambil dalam perspektif tiga faktor yang memungkinkan untuk berkinerja lebih baik daripada yang lain, penentu kinerja mungkin seperti pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural dan motivasi (Ahmad & Shahzad, 2011). Praktek sumber daya manusia yang baik memiliki dampak positif pada kinerja individu. Efektivitas akan ditransfer pada perilaku karyawan sebagai akibat dari praktek positif manajemen sumber daya manusia.

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kelebihan untuk memimpin orang lain dengan cara memberikan petunjuk atau perintah terhadap orang yang berada dibawahnya (Sulistya, 2008:10). Pemimpin pula yang memiliki pengaruh terhadap individu lain dalam organisasi sehingga dapat mengatur dan mengkoordinir pembagian tugas, cara

kerja, dan hubungan antara pekerja satu dengan pekerja yang lain dalam sebuah organisasi (Kartono, 2010:8). Pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin sangat beragam, bisa berupa kelebihan-kelebihan tertentu yang tumbuh dari dalam diri seorang pemimpin sehingga lingkungan mempercayainya, mamatuhi, atau mengikuti kemana organisasi atau kelompok masyarakat dibawa mencapai tujuannya (Nugroho, 2016:3).

Gaya kepemimpinan adalah pola yang konsisten dan perilaku konsisten yang menjadi ciri seorang pemimpin. Saat ini organisasi memerlukan pemimpin yang efektif yang memahami kompleksitas lingkungan global yang berubah dengan cepat. Gaya kepemimpinan yang berbeda dapat memengaruhi organisasi pilihan atau kinerja (Nanjundeswaras & Swamy, 2014).

Pengaruh yang diberikan oleh seorang pemimpin terhadap anggota yang berada dibawahnya kemudian menjadi sebuah nilai dan norma yang kemudian diterapkan dalam perusahaan dan menjadi budaya yang melekat dan dijalankan oleh karyawan. dimana Schein (2010) dalam Chong et.al (2018) mengemukakan budaya dan kepemimpinan didalam organisasi dapat dilihat sebagai dua sisi dari mata uang yang sama, Sejauh mana kepemimpinan mempengaruhi budaya maka sejauh itulah budaya mempengaruhi kepemimpinan. Karena dengan budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang baik maka akan sangat berpengaruh dan mendorong karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif (Sutrisno, 2010:6).

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Bahaudin Mudhary (UNIBA) Madura dibawah Yayasan Kudsiyah Bahaudin Mudhary. Penelitian ini akan sangat berguna dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah unit usaha nirlaba yang bergerak dibidang pendidikan. Universitas Bahaudin Mudhary (UNIBA) Madura masih sangat bergantung pada

Yayasan Kudsiah Bahaudin Mudhary sehingga belum sepenuhnya mandiri. Oleh sebab itu, faktor kepemimpinan dalam kampus Universitas Bahaudin Mudhary (UNIBA) Madura sangat penting agar roda pergerakan yang sangat cepat pada perkembangannya yang dulunya bernama Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KH. Bahaudin Mudhary (STIEBA) Madura dapat beralih institusi menjadi universitas. Dalam operasionalnya kampus ini masih disokong oleh yayasan sehingga diharapkan dikemudian hari akan mandiri.

Dalam kapasitasnya rektor sebagai penggerak utama atau sebagai pimpinan tertinggi di Universitas Bahaudin Mudhary Madura telah mampu menerapkan gaya kepemimpinan delegative. Hal ini dibuktikan dengan profesionalisme dalam setiap pekerjaan, berorientasi pada kemampuan dan kapasitas karyawan serta dosen. Disisi lain rektor UNIBA Madura telah menerapkan pemberian tanggung jawab penuh kepada pemangku jabatan struktural atau istilah lain tugas dosen diperbantukan. Kondisi tersebut memberikan ruang kepada pengelola kampus UNIBA Madura untuk mengembangkan secara mandiri sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sebagai penanggung jawab utama kampus UNIBA Madura, rektor selalu memberikan motivasi secara berkala ditengah kesibukannya menjalin relasi dan mitra dalam rangka membersarkan kampus UNIBA Madura, hal tersebut guna memotivasi karyawan dan dosen untuk selalu memperhatikan jenjang karir dan kemampuannya (Capacity Building). Motivasi rektor UNIBA Madura selalu menfokuskan pada kinerja dan capaian, karena evaluasi secara berkala selalu dilakukan untuk mengetahui kelemahan dalam sistem yang diberlakukan di UNIBA Madura. Gaya rektor UNIBA Madura yang humoris memberikan kesan dan motivasi tersendiri bagi karyawan dan dosen, sehingga kultur yang terbangun antara pimpinan, karyawan dan dosen berimplikasi pada rasa persaudaraan yang terbangun di

Kampus UNIBA Madura. Hal tersebut sudah memenuhi syarat gaya kepemimpinan delegative.

Penerapan gaya kepemimpinan delegatif sesuai dengan karyawan Universitas Bahaudin Mudhary (UNIBA) Madura karena karyawan tersebut memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi. Pimpinan tidak terlalu banyak memberikan instruksi kepada bawahannya, bahkan pemimpin lebih banyak memberikan dukungan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan delegatif sudah diterapkan di Universitas Bahaudin Mudhary (UNIBA) Madura karena walaupun merupakan kampus baru UNIBA Madura telah banyak mendelegasikan para karyawannya baik dosen maupun staff ke berbagai acara. Tugas pokok dosen tidak hanya mengajar di UNIBA Madura tetapi juga pengabdian serta penelitian. Pemimpin ataupun Rektor UNIBA Madura yang sering bepergian membuat pendelegasian lebih banyak kepada dosen dan staff.

Universitas Bahaudin Mudhary (UNIBA) Madura memiliki banyak karyawan yang mayoritas lulusan pertama sehingga dalam operasionalnya perlu dukungan pemimpin serta pengalaman dalam menjalankan organisasi yang besar itu, tentunya dengan dukungan budaya organisasi yang baik. Dari penjelasan latar belakang tersebut peneliti memilih judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini mengambil objek pada karyawan Universitas Bahaudin Mudhary Madura.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Universitas Bahaudin Mudhary Madura (UNIBA)?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Universitas Bahaudin Mudhary Madura (UNIBA)?
3. Apakah gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Universitas Bahaudin Mudhary Madura (UNIBA)?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Universitas Bahaudin Mudhary Madura (UNIBA)?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Universitas Bahaudin Mudhary Madura (UNIBA)?
6. Apakah gaya kepemimpinan delegatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan intervening kepuasan kerja pada Karyawan Universitas Bahaudin Mudhary Madura (UNIBA)?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan intervening kepuasan kerja pada Karyawan Universitas Bahaudin Mudhary Madura (UNIBA)?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti bukti tentang penelitian ini:

Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan Universitas Bahaudin Mudhary Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai penambah wawasan ilmu pengetahuan. Dapat pula digunakan sebagai dasar perbandingan teori sehingga dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain.

1.4.2 Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman, serta melatih penulis dalam menganalisis dan memecahkan masalah di lapangan dengan beberapa teori yang diperoleh serta membandingkan dengan keadaan secara nyata yang ada pada perusahaan.

b. Bagi Institusi Universitas Bahaudin Mudhary Madura

1. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi institusi dalam menentukan kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
2. Dapat digunakan untuk menentukan suatu cara yang tepat dalam meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan di masa yang akan datang.

c. Bagi Program Pascasarjana Universitas Trunojoyo Madura.

1. Memperluas jaringan kerjasama dengan dinas dan lembaga lain yang terkait
2. Meningkatkan relevansi kurikulum berbagai program pendidikan di Pascasarjana Universitas Trunojoyo Madura dengan dunia kerja
3. Diperolehnya bahan masukan bagi peningkatan atau perluasan kerjasama antara mahasiswa, dosen, perguruan tinggi dan instansi yang terkait.