

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan merupakan asset berharga dan memiliki andil menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, dalam suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dengan menjalankan fungsinya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2017: 10).

Masalah sumber daya manusia sampai saat ini masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun suatu perusahaan telah didukung dengan sarana dan prasarana yang berlebihan dan bagus, akan tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan

ditentukan oleh keandalan faktor sumber daya manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Untuk peningkatan kinerja karyawan ini juga memerlukan kepemimpinan yang baik.

Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan karena manusia merupakan penggerak utama dalam perusahaan dan karyawan merupakan sumber daya manusia yang merupakan kekayaan utama perusahaan sehingga harus dijaga dengan baik.

Perguruan tinggi merupakan suatu lembaga atau perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan yang menjalankan kegiatannya didasarkan kepada kinerja dosen dalam hal ini sebagai tenaga pendidik dan karyawan atau staf yang dikenal sebagai tenaga kependidikan, serta interaksi antara lembaga dengan masyarakat disekitarnya.

Sebagai salah satu organisasi yang bergerak dibidang pendidikan seharusnya perguruan tinggi sangat berperan penting bagi kemajuan masyarakat sekitarnya. Perguruan tinggi sebagai sumber ilmu, sumber pengembangan ilmu pengetahuan dan sumber acuan dan konsultasi bagi masyarakat dan pemerintah di lingkungannya dalam mengembangkan organisasinya. Sudah selayaknya jika kinerja para sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi ini harus meningkat setiap waktu demi terwujudnya dan tercapainya visi dan misi dari perguruan tinggi tersebut.

Pendidikan tinggi sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu

pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan. Pendidikan tinggi diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.

Perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan tinggi diharapkan dapat mewujudkan pendidikan yang bermutu tinggi dan terjangkau bagi masyarakat. Untuk mewujudkan harapan tersebut harus didukung dengan pengadaan yang akuntabel, transparan, efektif dan efisien. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemerintah maka kinerja sumber daya manusia pada perguruan tinggi haruslah mengalami peningkatan dari waktu ke waktu, karena sumber daya manusia yang akan menjadi tonggak tercapainya kemajuan suatu perguruan tinggi. Secanggih apapun sistem yang diterapkan akan tetapi jika sumber daya manusia nya tidak mumpuni maka sistem tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan sempurna.

Dalam suatu perusahaan keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu potensi setiap Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak, yaitu bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, keberhasilan ini merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan itu merupakan suatu sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Perusahaan masih sering mengabaikan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, meskipun telah sering mendengar *issue* bahwa pengelolaan sumber daya manusia sangat penting, akan tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri masih jarang dilakukan. Pengelolaan *issue* sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta sekaligus akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting bahkan hal terpenting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Penilaian kinerja adalah salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan. Dari hasil penilaian tersebut dapat dilihat kualitas kinerja karyawan atau bias dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata karyawan yang dapat diamati dan diukur.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013: 67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya

tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Hasibuan (2009: 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Untuk itu organisasi melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk kepemimpinan, stres kerja, dan mutasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mendukung kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Bass (1985) kepemimpinan adalah suatu interaksi antara dua orang atau lebih di dalam suatu kelompok yang mengatur atau mengatur ulang situasi, persepsi dan ekspektasi dari anggota karyawannya. Hasibuan (2002: 169) menyatakan kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kartono (2003: 4) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Kepemimpinan pada dasarnya telah menjadi faktor penentu kinerja karyawannya, seperti pada beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja seperti penelitian Ermyati dan

Acbar (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Ketidaktenangan akan membuat manusia mudah terjebak dalam berbagai gangguan emosi yaitu stres, Gregson (2007: 29) mendefinisikan bahwa Stres adalah sebagai status yang dialami ketika muncul ketidakcocokan antara tuntutan-tuntutan yang dihadapi dengan kemampuan yang dimiliki. Hal keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan-tuntutan dan bagaimana mengira dapat menangani tuntutan-tuntutan tersebut. Jika seorang karyawan memiliki daya tahan tinggi, maka dia akan dapat mengatasi stresnya, dan hal ini berbeda dengan orang yang mempunyai daya tahan yang rendah. Ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi Stres dan membiarkannya berlarut-larut berakibat pada kondisi mental dan emosional dari karyawan tersebut, yang akhirnya akan mempengaruhi kepada kinerjanya. Hal tersebut telah dikonfirmasi pada beberapa penelitian sebelumnya seperti Ahmed dan Ramzan (2013), Kotteeswari & Sharief (2014), Awadh et al. (2015), Christiana (2017), serta penelitian dari Yulia & Mukzam (2017) yang memberikan hasil bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja pekerjaan dan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja individu. Sedangkan pada beberapa penelitian seperti Zafar et al. (2015), Ermyati dan Acbar (2016), Nur dkk (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan moderat positif antara stres kerja dan kinerja karyawan.

Dalam perusahaan atau organisasi, mutasi merupakan unsur yang selalu terjadi di dalam. Mutasi itu sendiri adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan pimpinan puncak organisasi kepada seseorang yaitu karyawan (manajemen dan non-manajemen) baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam satu organisasi dan hal ini merupakan salah satu bagian dari kegiatan pengembangan sumberdaya manusia (SDM) (Mintardjo, et al. 2016). Pada beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa mutasi bisa mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti dalam penelitian Rinaldi, et al. (2018) yang menemukan bahwa ada pengaruh mutasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Demikian juga dengan Ellyzar dkk (2017), Christiana (2017), Sabar dkk (2017) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi berbeda dengan Aini & Tulus (2015) yang menemukan bahwa mutasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu organisasi yang mengalami pengembangan organisasi adalah Universitas Trunojoyo Madura. Universitas Trunojoyo Madura sebagai salah satu dan satu-satunya Universitas Negeri yang berada di Pulau Madura. Sebagai satu-satunya Perguruan Tinggi Negeri di Pulau Madura ini menyebabkan Universitas Trunojoyo Madura menjadi gerbang teknologi dan ilmu pengetahuan, serta menjadi pusat pengembangan dan penelitian untuk pengembangan Pulau Madura ke arah yang lebih maju. Dalam melaksanakan peningkatan organisasinya Universitas Trunojoyo Madura baru-baru ini telah mengadakan perombakan susunan organisasi atau dengan kata lain melakukan mutasi karyawan (tenaga

kependidikan) antar fakultas dan juga antar unit. Perombakan atau mutasi ini baru kali pertama ini yang terjadi disegala lini dan di setiap bagian. Mulai dari golongan I sampai ke golongan IV. Perombakan atau mutasi diadakan dengan tujuan selain untuk penyegaran di struktur organisasi juga untuk memenuhi kebutuhan perbagian yang disesuaikan dengan kompetensinya. Perombakan atau mutasi ini ada yang menyikapi sebagai hal yang positif dari setiap karyawan dan ada juga yang menyikapi dengan negatif. Dan dari adanya mutasi tersebut tentu juga ada dampak yang positif juga ada yang negatif, hal ini tergantung kepada setiap karyawan menanggapi dan menyikapinya, dan yang pasti tujuan dari diadakannya mutasi karyawan ini sangatlah positif dan juga untuk pengembangan Universitas Trunojoyo Madura. Sebagian karyawan merasakan bahwa di tempat yang baru dengan kepemimpinan yang baru juga merasa nyaman dan ada juga merasa tidak nyaman, ditambah lagi dengan kondisi lingkungan juga teman kerabat yang kurang mendukung, juga dengan adanya perbedaan tupoksi dari tempat lama ke tempat yang baru berbeda, hal ini akan menyebabkan terjadinya stres pada karyawan tersebut dan stres juga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Hal-hal negatif adanya mutasi antar fakultas yang didapati pada lingkungan baru, belum tentu memiliki lingkungan kerja yang cocok, demikian juga hubungan kerja antar rekan kerja juga dengan pimpinan memerlukan adaptasi. Tentunya hal ini mampu memicu terjadinya stres kerja, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan, Ny. 42 tahun.

“Semenjak pindah ke tempat yang baru, jujur kurang menyenangkan. Kekurangpengertian dari rekan-rekan yang cenderung mementingkan diri sendiri,

membuat pekerjaan yang ditangani menjadi kurang optimal, berbeda dengan tempat yang sebelumnya. Belum juga kalau tuntutan pimpinan harus selesai cepat, sampai-sampai Stres merasakannya”.

“Ditempat yang baru suasana memang sangat menyenangkan, rekan kerja yang siap dan saling membantu, akan tetapi beban kerja yang didapat sangatlah over, sehingga menyebabkan saya sering jatuh sakit bahkan kadang sampai pekerjaan dibawa pulang ke rumah”.(Ny. 38)

“Ditempat yang baru sangat menyenangkan, para pimpinan sangat mengerti akan kebutuhan bawahan, sangat mendukung akan pengembangan kreatifitas karyawan dan lingkungan kerja serta teman yang sangat ramah dan saling membantu”. (Ny. 40)

Hasil wawancara menunjukkan adanya permasalahan saat terjadinya mutasi pada kekurangoptimalan, dibandingkan dengan tempat sebelumnya. Keluhan lainnya berdampak pada terjadinya stres kerja, yang mana adanya stres kerja ini diindikasikan oleh hasil wawancara dengan salah satu karyawan, Nn. 29 berikut ini

“Rekan kerja yang kurang mendukung ditambah pimpinan minta kerjaan cepat selesai, disisi lain banyak kerjaan yang menumpuk karena rekan kerja menunda-nunda kerjaan, kadang begitu itu yang membuat jadi tambah stres kalau harus diminta cepat-cepat selesai juga pimpinan yang kadang kurang memahami kondisi di lapangan gimana kurang peduli gimana kondisinya yang penting harus cepat selesai. Apalagi kalau ada mutasi ini jadi adaptasi ketemu pimpinan baru lagi.”

Hasil wawancara menunjukkan adanya indikasi stres kerja pegawai karena beban kerja yang tinggi dan juga pimpinan yang kurang peduli terhadap kondisi kerja pegawai di lapangan. Disamping itu, adanya mutasi yang dilakukan membuat tenaga kependidikan mengalami adaptasi. Mutasi yang dilakukan pertama kali di Universitas Trunojoyo Madura ini dengan melibatkan semua

tenaga kependidikan akan sangat berpengaruh, karena mereka akan menemukan sosok pemimpin yang baru dengan kepemimpinan yang baru pula, yang kepemimpinan pemimpin ditempat barunya tentu saja berbeda dengan kepemimpinan di tempat lama. Apabila kepemimpinan di tempat baru sangat mendukung terhadap karyawan maka akan membawa kenyamanan tersendiri bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan ulasan pengertian dan fenomena serta adanya penemuan dari penelitian terdahulu di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan dan Mutasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Trunojoyo Madura”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka telah ditentukan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres Kerja tenaga kependidikan Universitas Trunojoyo Madura?
2. Apakah mutasi berpengaruh signifikan terhadap stres Kerja tenaga kependidikan Universitas Trunojoyo Madura?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja tenaga kependidikan Universitas Trunojoyo Madura?
4. Apakah mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Trunojoyo Madura?

5. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Trunojoyo Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja tenaga kependidikan Universitas Trunojoyo Madura.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap stres kerja tenaga kependidikan Universitas Trunojoyo Madura.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Trunojoyo Madura.
4. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Trunojoyo Madura.
5. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Trunojoyo Madura

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan akademis bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi referensi bagi yang ingin melakukan penelitian yang sama atau melakukan penelitian

lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil yang didapat diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi atau masukan perusahaan agar dapat menjadi bahan evaluasi sebagai upaya meningkatkan kepemimpinan dan meminimalkan stres kerja dan mutasi karyawan.

