

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dosen. Menurut jenisnya, perguruan tinggi dibagi menjadi dua yaitu perguruan tinggi negeri (perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah) dan perguruan tinggi swasta (perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh pihak swasta). (Wikipedia.com, 2015)

Semakin banyaknya perguruan tinggi yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan pendidikan membuat masyarakat memiliki banyak pilihan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan pendidikan tersebut. Hal ini tentunya akan menimbulkan persaingan yang kompetitif diantara perguruan tinggi-perguruan tinggi yang ada mulai dari persaingan harga, kualitas pelayanan dan kualitas lulusan dari perguruan tinggi tersebut yang akan menjadi pertimbangan masyarakat dalam memilih perguruan tinggi.

Universitas Kristen Maranatha merupakan salah satu Perguruan Tinggi swasta di Bandung. Universitas Kristen Maranatha selalu berusaha untuk memberikan fasilitas, layanan, dan mutu pendidikan untuk menunjang sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Namun dengan adanya beberapa Universitas Swasta lain di Bandung membuat persaingan semakin ketat sehingga manajemen Universitas Kristen Maranatha harus mengupayakan penyempurnaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan sebuah organisasi, dalam hal ini Universitas Kristen Maranatha, tidak terlepas dari sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi publik dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan (Tampubolon,2007), komunikasi, pembagian kerja (Hartanto dan Rotinsulu,2015), lingkungan kerja (Rahardjo, dkk., 2014), motivasi (Riyadi, 2011), budaya organisasi dan kepuasan kerja (Indriyani dan Christologus, 2010). Dimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja menjadi konsep dari penelitian ini selanjutnya.

Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang

berkualitas untuk dapat mencapai tujuan organisasi. (Hartono dan Rotinsulu, 2015)

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi publik dapat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah *art and science, in both sides* tidak sekedar berorientasi ke dalam konsep kepemimpinan yang *shopisticated* tetapi juga mau melihat dan belajar dari praktik kepemimpinan yang ada. (Murdoko, 2013:15). Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Uraian sebelumnya dapat disimpulkan Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Mengingat pentingnya peranan pimpinan dalam kehidupan organisasi maka menjadi kewajiban bagi setiap pimpinan untuk selalu terus menerus berusaha mengamati dan memahami tingkah laku bawahan serta memperhitungkan, mengawasi dan mengubah juga mengarahkan tingkah laku bawahan. (Rahardjo dkk.,2014)

Hasi penelitian (Hartanto dan Rotinsulu, 2015; Rahardjo, dkk., 2014; dan Riyadi, 2011) menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, mereka menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Fahmi (2014:94) menyatakan bahwa budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Dan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Robbins dan Coulter (2010:62) mengatakan bahwa masing-masing dari kita memiliki kepribadian yang unik-sifat dan karakter yang mempengaruhi cara kita bertindak dan berinteraksi dengan orang lain. Ketika kita menceritakan bahwa seseorang itu ramah, terbuka, santai, dan pemalu, atau agresif, sebenarnya kita sedang menggambarkan kepribadian orang yang bersangkutan. Sebuah organisasi juga memiliki kepribadian, dan kita menyebutnya budaya organisasi.

Hasil penelitian (Mestari, 2013 dan Arianty, 2014) menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mereka menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Suatu organisasi akan semakin maju dan berhasil selain ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, yang didukung oleh komitmen yang tinggi dari para karyawannya akan berdampak pada kinerja organisasi. Kinerja yang baik dari seorang karyawan tidak akan muncul dengan mudah, kinerja yang baik akan muncul secara intern dalam pribadi manusia sebagai individu, dan secara ekstern dapat dimunculkan melalui stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan seorang individu tidak mampu atau produktifitasnya rendah.

Kinerja karyawan akan muncul apabila karyawan merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. (Indriyani dan Christologus, 2011)

Badriyah (2015:229) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Hasi penelitian (Putri dan Latrini; 2013 dan Fadli dkk., 2012) menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mereka menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi swasta pada Universitas Kristen Maranatha?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi swasta pada Universitas Kristen Maranatha?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi swasta pada Universitas Kristen Maranatha?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi swasta pada Universitas Kristen Maranatha.

2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi swasta pada Universitas Kristen Maranatha.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi swasta pada Universitas Kristen Maranatha.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Memberikan informasi kepada kalangan akademisi mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta pada Universitas Kristen Maranatha.
2. Kontribusi kebijakan, sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak-pihak berwenang, dalam hal ini Universitas Kristen Maranatha, dalam penyusunan regulasi di masa akan datang.
3. Peneliti berikutnya, sebagai referensi bahan penelitian dan bahan kajian penentuan hipotesis lainnya yang berkaitan.