BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu di berbagai negara memunculkan kesepakatan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting, karena kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi.Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki secara tepat dan relevan maka aktivitas yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika suatu organisasi.

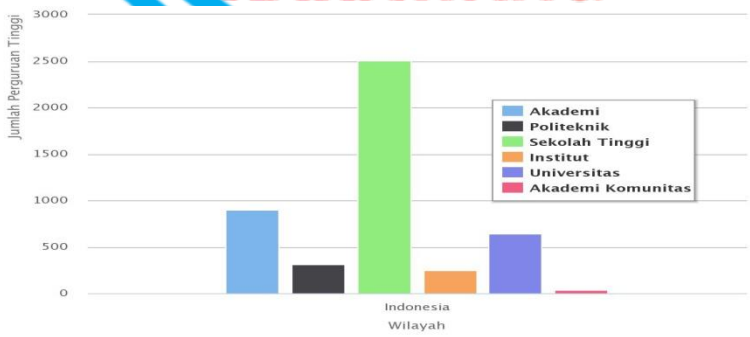
Keberhasilan Perguruan Tinggi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja tenaga kependidikan. Seperti yang kita ketahui pendidik dan tenaga pendidikan merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, karena dengan adanya pendidik dan tenaga kependidikan semua kegiatan pedidikan bisa bejalan lancar. Pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategi terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang di inginkan.

Perguruan Tinggi yang mampu meningkatkan kinerja tenaga kependidikannya akan memperoleh banyak keuntungan hal ini dikarenakan tenaga kependidikan yang mempunyai kinerja yang baik, lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya, kesalahan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil,

kemungkinan perpindahan tenaga kependidikan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang menerapkan unsur Tridharma yaitu pengajaran, pengabdian, dan penelitian berkewajiban menyelenggarakan program-program Tridharma yang berkaitan antara satu dengan yang lain (Rifkhan, 2018). Pendidikan tinggi mempunyai misi utama yang tercantum didalam UU No. 20 Tahun 2014 yaitu mencari, menemukan, menyebarluaskan, dan menjunjung tinggi kebenaran. Misi ini dapat terwujud apabila perguruan tinggi bebas dari pengaruh atau kontaminasi apapun, sehingga tridharma perguruan tinggi dapat dilaksanakan berdasarkan ketentuan dan peraturan dari Kemenristekdikti.

Berikut adalah data jumlah perguruan tinggi negeri dan swasta yang ada di Indonesia pada tahun 2019 :

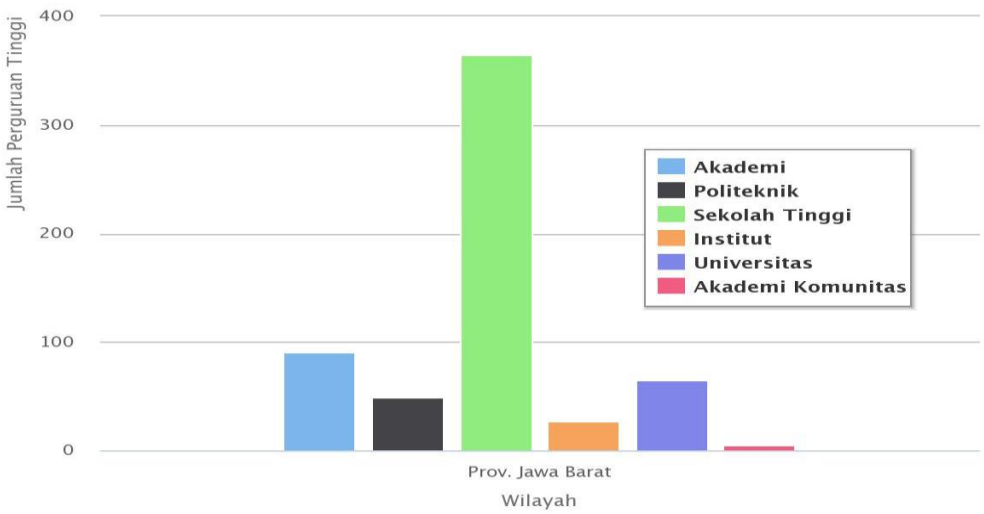


Gambar 1.1 Jumlah Perguruan Tinggi di Indonesia
Sumber : (Forlap Ristekdikti,2020)

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui bahwa perguruan tinggi di Indonesia yang paling mendominasi adalah sekolah tinggi sedangkan akademi berada pada peringkat ke dua, dan Universitas sendiri berada pada peringkat ke tiga. Hal ini menunjukan bahwa di Indonesia untuk Universitas Negeri maupun Swasta yang

merupakan jenis perguruan tinggi dengan rumpun ilmu yang paling luas kurang mendominasi.

Berikut adalah data jumlah perguruan tinggi negeri dan swasta yang ada di wilayah Jawa Barat pada tahun 2020 :



Gambar 1.2 jumlah Perguruan Tinggi di Jawa Barat
Sumber : : (Forlap Ristekdikti,2020)

Berdasarkan gambar 1.2 dapat diketahui bahwa perguruan tinggi di wilayah Jawa Barat yang paling mendominasi adalah sekolah tinggi sedangkan akademi berada pada peringkat ke dua, dan Universitas sendiri berada pada peringkat ke tiga. Hal ini menunjukan baha di Indonesia untuk Universitas Negeri maupun Swasta yang merupakan jenis perguruan tinggi dengan rumpun ilmu yang paling luas kurang mendominasi.

Berdasarkan data Ristekdikti diatas, Kemenritekdikti telah mengumumkan tentang klasterisasi untuk perguruan tinggi di Indonesia, kelasterisasi Indonesia 2020 dibagi menjadi dua kategori yaitu, perguruan tinggi non-vokasi yang terdiri

dari Universitas, Institusi, dan Sekolah Tinggi, sedangkan untuk perguruan tinggi vokasi terdiri dari Politeknik, dan Akademi.Salah satu aspek yang mempengaruhi suatu organisasi adalah adanya sumber daya manusia.Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetetif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang intensif dari organisasi atau lembaga yang menaunginya, sehingga kinerjanya dapat sesuai dengan target yang diinginkan (Sukmawati, 2017).Menurut Campbell bahwa kinerja bukan konsekuensi atau hasil dari kegiatan, tetapi kegiatan itu sendiri (Sudarmanto, 2015:9). Artinya bahwa kinerja sebagaigambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategik.

Berdasarkan survey yang dilakukan di Universitas Buana Perjuangan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan Universitas Buana Perjuangan didapatkan bahwa pelayanan tenaga kependidikan karawang masih tergolong rendah, hal ini didorong karena kurangnya motivasi dari atasan serta kedisiplinan kerja yang dilakukan pegawai masih rendah. Hal ini lah yang membuat kinerja pegawai tenaga kependidikan masih terbilang kurang sehingga perlu adanya perubahan.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya.Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja adalah gayakepemimpinan (Kasmir, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau

sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dimana gaya kepemimpinan ini mempengaruhi kepemimpinannya dalam memimpin karyawan, apabila peran pemimpin dianggap baik, maka karyawan yang bersangkutan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi (Panggabean, 2014:21).Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Laily (2017) dimana dalam hasil peneltiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Salah satu model kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil lepemimpinan. Model kepemimpinan yang dihasilkan pemimpin transformasional diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja secara optimal. Menurut Robbins dan Judge(2012)pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan transformasional dapatmenginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadimereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yangluar biasa pada diri para pengikutnya.Pada kenyataannya, pemimpin bisa mempengaruhi semangat kerja, kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan kinerja suatu organisasi. Suatu kegiatan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan hubungan antar manusia untuk mempengaruhi dan diarahkan melalui komunikasi agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh

mereka semua. Pimpinan apabila tidak bisa memperhatikan staf akan cenderung lebih otokratis dalam mengarahkan dan mengawasi staf dengan ketat untuk menjamin tugas akan dilaksanakan sesuai yang diharapkan. Pimpinan lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan staf oleh karena itu akan menyebabkan ketidakpuasan staf yang ingin berkembang.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi menjadisalah satu faktor pendukung upaya peningkatan kualitas kerja dan kinerja karyawan.Seorang karyawan akan patuh untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja jika perusahaan memiliki komitmen organisasi yang kuat (Kasmir, 2018). Hal ini didukung oelh hasil penelitian yang dilakukan oleh Laily (2017) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawang. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Menurut Kharis (2015) komitmen organisasi dapat mempengaruhi seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut sehingga karyawan tersebut menjadi loyal.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian secara lebih mendalam terhadap masalah tersebut dengan judul penelitian, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terbatasnya kemampuan tenaga kependidikan dalam membangun komitmen untuk mengembangkan nilai-nilai organisasi.
2. Terbatasnya kemampuan tenaga kependidikan dalam memberikan pengarahan secara individual terhadap anggota organisasi.
3. Kurangnya komitmen tenaga kependidikan dalam melaksanakan kewajiban di rasa kurang optimal.
4. Kurangnya motivasi kerja terhadap tenaga kependidikan dalam hal menyakinkan keberhasilan untuk masa depan.
5. Kurangnya inovatif tenaga kependidikan menyusun rencana kegiatan yang masih menggunakan rencana kegiatan tahun-tahun sebelumnya.
6. Kurangnya motivasi inspiratif, komunikasi yang terjalin yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.
7. Kurangnya konsiderasi individu melatih, membimbing setiap orang secara khusus dan pribadi.
8. Kinerja tenaga kependidikan kurang optimal.
9. Kurangnya kedisiplinan dalam bekerja

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini lebih terfokus dan tidak menyimpang dari apa yang peneliti ingin teliti, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Kajian penelitian ini tentang motivasi kerjapemimpin, komitmen organisasi dan kinerja tenaga kependidikan.
3. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan model kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif menggunakan SPSS 24.
4. Unit analisis yang digunakan adalah para tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan tranformasional di Universitas Buana Perjuangan Karawang?
2. Bagaimana komitmen organisasi di Universitas Buana Perjuangan Karawang?
3. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang?
4. Apakah terdapat pengaruh parsial gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang?

6. Apakah terdapat pengaruh simultann gaya kepemimpinan tranformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui,menganalisis dan menjelaskan gaya kepemimpinan tranformasional di Universitas Buana Perjuangan Karawang.
2. Untuk mengetahui,menganalisis dan menjelaskan komitmen organisasi di Universitas Buana Perjuangan Karawang.
3. Untuk mengetahui,menganalisis dan menjelaskan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.
4. Untuk mengetahui,menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.
5. Untuk mengetahui,menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.
6. Untuk mengetahui,menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultann gaya kepemimpinan tranformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharpkan dapat memberikan sumbangsi ilmu pengetahuan beserta informasi. Secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian, yaitu :

1. Secara Teoritis.

   Penulis mengharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan bagi penulis dan masyarakat serta dapat menerapkan teori – teori yang diapatkan selama perkuliahan dan membandingkan kondisi nyata dengan kenyataan yang ada.

2. Secara Praktek.

   Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak perguruan tinggi agar dapat memotivasi tenaga kependidikan dengan maksimal, serta sebagai acuan loyalitas terhadap organisasi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Universitas Buana Perjuangan Karawang.

UBP
KARAWANG