

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin pesatnya pertumbuhan ekonomi dan usaha saat ini, berbagai perusahaan maupun instansi harus mulai kritis dan pandai dalam mengelola usahanya. Hal ini disebabkan oleh semakin ketatnya persaingan usaha saat ini. Jika sebuah perusahaan maupun instansi tidak mampu mengelola usahanya maka dipastikan usianya tidak akan bertahan lama. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih mengharuskan perusahaan maupun instansi tertentu menyesuaikan diri agar mampu bertahan. Berbagai sumber daya yang baik sangat diperlukan untuk dimiliki dalam sebuah usaha sehingga mampu memenangkan persaingan.

Organisasi harus memiliki strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usaha pencapaian tersebut diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, mesin dan modal. Perkembangan teknologi yang cukup pesat menyebabkan pola berpikir manusia pun mengalami perubahan. Hal ini tentu dipengaruhi oleh keadaan, situasi dan dimana tempat itu berada. Kondisi perubahan perilaku ini didasari oleh ilmu, pengetahuan dan pengalaman oleh setiap individu. Individu atau manusia merupakan salah satu faktor produksi, suatu instansi dikatakan efektif jika setiap individu yang berada didalamnya mempunyai

kinerja baik dalam melaksanakan tugasnya. Setiap organisasi mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia yang diharapkan nantinya dapat digunakan secara baik.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia menjadi faktor utama karena sumber daya manusia yang dimiliki sangat berperan aktif dalam kegiatan operasional perusahaan. Jika tidak ada sumber daya manusia sebagai pemeran utama dalam perusahaan sudah pasti semua aktivitas manajemen dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Reza (2010) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal

tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja harus memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Apabila dalam melaksanakan tanggungjawabnya seorang pegawai produktif maka keberlangsungan organisasinya akan semakin baik. Tetapi dalam kenyataannya sekarang kinerja pegawai tidaklah seproduktif yang dibayangkan. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawai tidak memiliki kinerja yang baik. Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan pegawai, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana organisasi akan dibawa.

Pegawai adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka

bekerja. Pihak perusahaan juga menginginkan pegawainya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Peranan pimpinan untuk memotivasi kerja pegawai menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan kemampuan kerjanya.

Gaya kepemimpinan menurut Brahmasari (2008) dalam Putra dan Subudi (2012) menyebutkan kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja seorang pegawai juga bisa dipengaruhi oleh motivasi yang akan berdampak pada kinerjanya. Misalkan saja motivasi akan pemenuhan kebutuhan fisiologisnya, bisa saja kinerjanya tinggi jika tingkat kebutuhannya juga tinggi sehingga hal ini memungkinkan untuk diteliti. Pengertian motivasi kerja menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999) dalam Murti dan Srimulyani, (2013) yaitu “Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang

ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan Mathis dan Jackson (2001) dalam Murti dan Srimulyani (2013)

Faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Dimana jika suatu disiplin kerja yang baik diterapkan dalam sebuah organisasi, maka sudah pasti kinerja pegawai akan meningkat. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik Daris (2002) dalam Octarina (2013).

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi murni dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang di lakukan oleh Nuraini dan Siswanta (2013) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Stikes Surya Global Yogyakarta. Peneliti ingin menguji kembali dengan variabel penelitian yang sama dengan obyek yang berbeda yaitu “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga pendidik/dosen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”.

B. Rumusan masalah

Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pendidik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pendidik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pendidik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pendidik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pendidik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pendidik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pendidik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pendidik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat praktis

- a. Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan atau instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada untuk memberikan pelayanan dan meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti mengenai teori manajemen sumber daya manusia yang di peroleh di bangku kuliah dibandingkan dengan relita yang terjadi dalam dunia nyata.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, memberikan kontribusi dalam pengembangan teori sumber daya manusia serta sebagai bahan acuan penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang.