

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memerlukan koordinasi serta komunikasi dalam menghadapi permasalahan kinerja yang kompleks, hal yang dapat dilakukan dengan upaya masing-masing bagian dari organisasi bekerja sesuai menggunakan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan pada suatu lembaga menerima hasil yang maksimal. Peran didalam kinerja karyawan memiliki pengaruh yang mayoritas dalam proses pencapaian tujuan lembaga, karena terdapat inspirasi baru, keterampilan pada menuntaskan persoalan serta tepat pada mengambil keputusan.

Robbins dan Judge (2009) menyatakan, suatu pencapaian yang optimal terdapat kinerja dengan potensi baik dan sesuai yang dimiliki seorang karyawan hal ini dapat menjadi perhatian untuk para pemimpin organisasi, dalam kinerja tersebut mendeskripsikan sejauh mana aktivitas seorang dalam melaksanakan tugas, berusaha dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sebuah kinerja dikatakan baik ialah kinerja yang dilakukan secara optimal, yang sudah sesuai standar organisasi dan bertanggung jawab berasal dari individu serta kelompok anggota mendukung tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Pencapaian kinerja yang baik tadi sebaiknya diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang baik. Pencapaian produktivitas karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya efektifitas kepemimpinan.

Kepemimpinan ialah faktor penting yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja dan membentuk loyalitas karyawan. Kinerja merupakan hasil dari kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang telah diberikan kepadanya, serta memenuhi tugasnya (Mankunegara, 2012). Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Hal ini demikian bahwa seseorang pemimpin harus mampu mengarahkan serta membimbing bawahannya, dan bisa mempengaruhi mereka meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hardani (2013) menyatakan bahwa keefektifan dalam sebuah kepemimpinan, dapat membentuk suatu arahan terhadap potensi setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dan menjadi pemimpin harus bisa mengatur dan membaca situasi yang tepat dalam menyampaikan pandangan terkait penyelesaian masalah.

Hasibuan (2009), loyalitas merupakan kesetiaan yang dapat dicerminkan menggunakan ketersediaan karyawan dalam menjaga serta membela suatu organisasi ataupun lembaga yang berada di dalam maupun di luar pekerjaan dari omongan orang yang tidak bertanggung jawab. Maka dari itu loyalitas pada kinerja perlu diterapkan secara terus menerus. Contohnya loyalitas didalam pekerjaan, rekan kerja serta loyalitas terhadap perusahaan, sehingga dengan

diterapkannya loyalitas akan muncul solidaritas sosial yang tinggi sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan efektifitas suatu lembaga atau perusahaan. Firman Allah SWT menjelaskan dalam Surah An-Nisa ayat 59 :

فِي تَنَازُعْتُمْ فَإِنْ مِنْكُمْ الْأَمْرُ وَأُولَى الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا اللَّهَ أَمَّنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
□ تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ الْأَجْرُ وَالْيَوْمَ بِاللَّهِ تُؤْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهُ إِلَى فَرُدُّوهُ شَيْءٍ

“Wahai orang-orang yang beriman ta’atlah kalian kepada Allah dan ta’atlah kalian kepada Rasul dan pemimpin di antara kalian. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”
(Q.S. An-Nisa : 59).

Pada sebuah lembaga perguruan tinggi atau universitas, dosen serta tenaga kependidikan pantas mendapatkan perhatian spesifik, karena dosen dan tenaga kependidikan artinya salah satu SDM (sumber daya manusia) yang mempunyai peran krusial di dalam seluruh proses pendidikan terutama pada perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Hal ini tak hanya ditinjau dari segi kuantitas tetapi juga dipandang dari segi kualitasnya dalam keberhasilan pelaksanaan proses pembelajaran ataupun pendidikan. Seorang dosen mempunyai tanggung jawab pada proses belajar mengajar, maka berasal itu upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Menurut Kasmir (2016) terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bisa ditinjau dari pengetahuan, lingkungan, kepribadian, rancangan kerja, kemampuan dan keahlian, motivasi

dalam bekerja, gaya kepemimpinan, pengalaman berorganisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja. Sehingga kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang dosen dan tenaga kependidikan akan mempengaruhi terhadap beberapa aspek diantaranya kinerja yang memuaskan dalam mencapai suatu tujuan, tetapi dalam menjalankan tugas serta fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, dikarenakan terdapat faktor lain seperti faktor internal ataupun eksternal yang dari berasal dosen dan tenaga kependidikan itu sendiri. Pada faktor internal kinerja seorang dosen serta tenaga kependidikan bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, pengalaman, kompetensi, ataupun sifat berasal setiap individu lainnya. Sedangkan kinerja seorang dosen dan tenaga kependidikan dapat dipengaruhi dari faktor eksternal diantaranya ialah gaya kepemimpinan organisasi, lingkungan kerja, teman atau rekan sejawat, serta kompensasi dan lain-lain.

Penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan telah banyak dilakukan. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Rita Ivana Ariyani pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta” data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner dengan sampel penelitian tersebut dari 40 responden, dan dilakukan metode yang digunakan untuk menganalisis data yaitu dengan uji signifikansi koefisien regresi linier berganda, uji t, uji F, R². Dapat disimpulkan dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa semua hasil pengujian gaya

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rumah sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Program Studi Farmasi dan Profesi Apoteker Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, masalah yang akan dirumuskan oleh peneliti adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi Farmasi dan Profesi Apoteker Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi Farmasi dan Profesi Apoteker Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Program Studi Farmasi dan Profesi Apoteker Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta” belum pernah dilakukan sebelumnya. Tetapi dalam penelitian sebelumnya pernah dilakukan penelitian yang mengkaji topik serupa, namun berbeda dalam tujuan, rancangan penelitian, dan subjek ataupun variabel yang diujikan. Setelah dilakukan pencarian, maka ditemukan beberapa artikel atau hasil penelitian dalam bentuk jurnal yang dapat dipakai untuk menunjang penelitian kali ini, diantaranya adalah:

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil	Perbedaan
1.	Rita Ivana Ariyani	2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta	Berdasarkan hasil uji regresi dan uji korelasi didapatkan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah SakitIslam Hidayatullah Yogyakarta	Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat dan sasaran yang digunakan.
2.	Walda Isna Nisa	2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Tetapi motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja dosen tidak signifikan dapat	Perbedaan penelitian ini yaitu pada variabel penelitian, tempat dan sasaran yang digunakan.

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen.

3. Yunanda Budi Prayitno 2021 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian di RS PKU Muhammadiyah Gamping Berdasarkan hasil uji korelasi dan uji regresi (uji t) didapatkan pengaruh dan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja tenaga farmasi. Perbedaan penelitian ini yaitu pada tempat dan sasaran yang digunakan.
-

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi Farmasi dan Profesi Apoteker Fakultas dan Ilmu Kesehatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Menilai dan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi Farmasi dan Profesi Apoteker Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- b. Menilai dan menganalisis pengaruh variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi Pendidikan Farmasi dan Profesi Apoteker Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Perguruan tinggi atau Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang gaya kepemimpinan yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, serta memberi masukan bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

dalam meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan dengan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat meningkatkan mutu dalam pelayanan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Dosen dan Tenaga Kependidikan Program Studi Farmasi dan Profesi Apoteker Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran model kepemimpinan yang dapat diaplikasikan dalam meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi Farmasi dan Profesi Apoteker Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan bagi peneliti selanjutnya, dapat menyempurnakan metode dan instrumen penelitian berikutnya terkait variabel dimensi dari gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi Farmasi dan Profesi Apoteker Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

4. Peneliti

Dapat mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi Pendidikan Farmasi dan Profesi Apoteker Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang dapat meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan.