

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1961 tentang perguruan tinggi, dapat dikatakan bahwa pengertian dari perguruan tinggi adalah lembaga ilmiah yang bertugas dan berkewajiban untuk menjalankan kegiatan di bidang pendidikan dan pengajaran yang berada di atas tingkat menengah, dan melayani di bidang pendidikan dan pengajaran berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia dengan cara yang ilmiah. Perguruan tinggi dapat berbentuk sebuah universitas, institut, sekolah tinggi, akademi, dan bentuk lain yang sudah diakui dan disetujui berdasarkan penetapan melalui peraturan pemerintah (Indonesia, 1961). Perguruan tinggi adalah institusi yang terdiri dari beberapa fakultas yang di dalamnya terbagi menjadi beberapa program studi.

Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1961 dikatakan bahwa didirikannya sebuah perguruan tinggi mempunyai tiga tujuan yaitu, membentuk manusia susila yang berjiwa pancasila dan bertanggung jawab akan terwujudnya masyarakat sosialis Indonesia yang adil dan makmur, materiil dan spiritual; menyiapkan tenaga yang cakap untuk memangku jabatan yang memerlukan pendidikan tinggi dan yang cakap berdiri sendiri dalam memelihara dan memajukan ilmu pengetahuan; melakukan penelitian dan usaha kemajuan dalam lapangan ilmu pengetahuan, kebudayaan dan kehidupan kemasyarakatan (Indonesia, 1961).

Dalam menjalankan tujuannya perguruan tinggi harus memiliki susunan organisasi untuk melengkapi peranan masing-masing. Struktur organisasi adalah sebuah susunan dari suatu sistem bagian-bagian, komponen dan posisi dalam suatu perusahaan (Stoner, 1992). Sehingga dari struktur organisasi tersebut masing-masing anggota organisasi mengetahui setiap hak yang akan didapatkan dan kewajiban yang harus dilaksanakan yang dikoordinasikan secara formal selama menjadi anggota organisasi (Robbins and Mathew, 2009).

Di dalam dunia pendidikan seperti perguruan tinggi, diperlukan sebuah strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi tersebut dirumuskan dengan tujuan untuk memaksimalkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan pendidikan. Rumusan strategi yang baik memerlukan manajemen struktur organisasi yang baik pula untuk mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal (Muljawan, 2019).

Sebuah universitas yang maju tidak lepas dari kemampuan sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu bagi kemajuan sebuah organisasi universitas. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya (Hermawati, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki nilai komparatif, kompetitif, dan kooperatif yang dapat memajukan organisasi (Ndraha, 1997). Oleh karena itu organisasi semacam universitas membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dalam tugas dan pengawasan yang merupakan

penentu tercapainya tujuan. Bagaimanapun juga, organisasi tidak akan dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan organisasi.

Kompetensi sumber daya manusia yang baik akan melahirkan kinerja yang baik pula (Cori dan Purnama, 2019). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Haryono dan Fathoni, 2016). Kinerja karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari organisasi tersebut (Maheswari dan Lutvy, 2017).

Seorang anggota mampu melaksanakan tugasnya dengan baik jika kondisi organisasi, pemimpin dan teman sejawat saling mendukung dan bekerja sama dengan baik. Apabila antara pemimpin dan anggota saling mempercayai satu sama lain dan didorong dengan kemampuan individu yang berintegritas dan kompeten maka akan menghasilkan kinerja yang baik (Purnama, 2013). Tujuan organisasi bisa dioptimalkan dengan kinerja anggota yang optimal, yaitu yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Tongo-Tongo, 2014).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (Lotje et al., 2017). Setiap pemimpin memiliki seni memimpin yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Siswandi (2011) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi,

menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk suatu tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan menunjukkan karakteristik yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Bisa dikatakan bahwa pemimpin menunjukkan personifikasi organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin bisa menjadi salah satu faktor yang menentukan jatuh bangunnya suatu organisasi (Taufiq dan Wardani, 2020). Melihat betapa pentingnya peran seorang pemimpin dan gaya kepemimpinannya, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang tepat dalam kepemimpinannya supaya semua yang terlibat di suatu organisasi dapat menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik.

Disebutkan dalam Al-Quran surat Sad ayat 26 Allah berfirman:

يٰۤاٰدُوۤدُ اِنَّا جَعَلٰنٰكَ خَلِيۡفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُمۡ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيۡنَ يَظِلُّوۡنَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ لَهُمۡ
عَذَابٌ شَدِيۡدٌ يَّمَّا نَسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

“Wahai Dawud! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”

Dalam surah ke 38 tersebut Allah memerintahkan nabi-Nya yaitu Nabi Daud عليه السلام untuk menjadi pemimpin yang adil dengan tidak mengikuti hawa nafsu. Dari ayat tersebut dapat ditarik pelajaran bahwa seorang

pemimpin harus bisa mengambil keputusan untuk setiap permasalahan organisasi yang dipimpinnya yang setiap keputusannya harus dipertimbangkan keadilannya bagi setiap anggota di organisasi tersebut. Seorang pemimpin tidak bisa mengambil keputusan yang menitikberatkan pada salah satu karyawan atau pada dirinya sendiri demi tercapainya keuntungan secara subjektif.

Faktor lain yang bisa memengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah loyalitas masing-masing anggota terhadap organisasi (Wicaksono, 2012). Menurut Sudimin (2003) loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Loyalitas bisa dikatakan sebagai rasa senasib sepenanggungan oleh karyawan terhadap perusahaan. Ketika rasa senasib tersebut sudah timbul maka karyawan akan bertanggung jawab terhadap kemajuan dan kemunduran perusahaan (Nitisemito, 1984). Loyalitas bagi seorang muslim mencerminkan keimanannya kepada Allah ﷻ karena loyalitas dilihat dari kejujuran, ketaatan pada aturan, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab untuk bekerja sebaik mungkin dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diamanahkan kepadanya.

Di dalam sebuah organisasi terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja para anggotanya, dua diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan

loyalitas dari para karyawan. Berdasarkan uraian-uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”. Penelitian ini dilaksanakan untuk dapat menjadi acuan dalam pengembangan potensi dosen dan tenaga kependidikan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FKIK) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam melaksanakan evaluasi gaya kepemimpinan yang diterapkan serta dalam pembuatan kebijakan dan program untuk meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal, dan sebagai acuan dalam ilmu pengetahuan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penulis melakukan perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan berbeda dengan penelitian terdahulu dengan beberapa acuan seperti salah satu variabel nya, metode penelitiannya, atau instrumen penelitian yang digunakan. Keaslian penelitian ini ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No.	Nama	Judul	Tahun	Hasil	Perbedaan
1.	Raif Umbara	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Tenaga Kefarmasian Di Rsud Wates	2021	Persamaan regresi $Y = 19,342 + 0,113X_1 + 0,827X_2$, analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sig. 0.541, analisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan sig. 0,035	Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan menggunakan subjek karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

2.	Rita Ivana Ariyani	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta	2016	Persamaan regresi $Y = 14.378 + 0,221 X_1 + 0,0601 X_2$; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sig. 0,000; pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan sig. 0,000; gaya kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan korelasi 0,327	Penelitian ini hanya menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan subjek penelitian berupa tenaga kefarmasian di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
3.	Walda Isna Nisa	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen	2018	Persamaan regresi $Y = 15,346 + 0,767X_1 + 0,175X_2$; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen sig. 0,000; pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen sig. 0,302	Penelitian ini selain membahas pengaruh gaya kepemimpinan juga membahas variabel pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

4.	Fitri Afriani	Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bank Uob Cabang Pekanbaru)	2017	Persamaan regresi $Y = 12,612 + 0,480X$; pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan sig. 0,000; gaya kepemimpinan berpengaruh terdapat kinerja karyawan dengan korelasi 0,544	Penelitian ini selain membahas pengaruh loyalitas karyawan juga membahas variabel pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
----	---------------	--	------	--	--

D. Tujuan Penelitian

Untuk menyelesaikan perumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan di Program Studi Pendidikan Dokter Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dapat memberikan saran dan masukan terkait peningkatan kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan sumbangsih pemikiran dalam pembuktian teori pengaruh gaya kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dalam lingkup program studi.