

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang unggul dan islami, beralamat di Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Bantul, DIY. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki 9 Fakultas dan 30 Program Studi atau Jurusan. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FKIK) merupakan salah satu fakultas yang memiliki 4 Program Studi Sarjana dan 4 Profesi, yaitu Program Studi Pendidikan Dokter, Program Studi Pendidikan Kedokteran Gigi, Program Studi Ilmu Keperawatan dan Program Studi Farmasi, Profesi Dokter, Profesi Dokter Gigi, Profesi Ners, dan Profesi Apoteker.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu organisasi yang harus memiliki seorang pemimpin yang dapat memberikan arahan kepada anggotanya agar dapat mewujudkan visi dan misi yang sudah direncanakan. Komunikasi serta koordinasi sangat dibutuhkan agar setiap anggota organisasi dapat melaksanakan tugas serta bertanggungjawab terhadap tugas dan kedudukannya masing-masing.

Di dalam sebuah organisasi seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk bisa menjadi cerminan bagi para pengikutnya. Sikap bertanggungjawab, perhatian, disiplin, tegas, serta jujur merupakan hal yang harus dimiliki oleh

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memperhatikan interaksi dari karakteristik masing-masing individu yang dapat membentuk gaya hidup,

pola pikir dan perilaku, serta etika kerja, yang mana hal tersebut akan mencirikan kondisi suatu organisasi untuk memastikan tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan upaya yaitu menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang diikuti dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, peningkatan kesejahteraan pegawai, peningkatan keterampilan dan keahlian serta menggerakkan, memacu dan mendorong prestasi kerja karyawan agar memperoleh hasil kerja yang optimal.

Karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan dapat mendorong karyawan untuk lebih memiliki inisiatif dan kreatif dalam bekerja sehingga mampu mendorong terciptanya peningkatan pada kinerja perusahaan (Erniwati, 2020).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tertentu yang diterapkan untuk mengatur kinerja dari anggota di organisasinya. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Rita Ivana (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan membangun loyalitas karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja.

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab (Hasibuan, 2013).

Loyalitas karyawan pada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang (Poerwopoespito, 2000) dalam (Tamba, Pio, Sambul, 2018).

Kinerja karyawan yang baik adalah karyawan yang dapat mengikuti dan melaksanakan seluruh prosedur standar yang telah disepakati. Dengan adanya hal tersebut dapat memberikan dampak atau citra yang positif bagi organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengungkapkan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, yaitu gaya kepemimpinan dan loyalitas. Berdasarkan latar belakang yang dituliskan di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi kedokteran Gigi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi kedokteran Gigi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ?

C. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan topik terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No.	Judul	Peneliti	Tahun	Metode	Hasil	Perbedaan
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim	Soegandi V.M	2013	Penelitian <i>Causal Research</i>	- Kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.	- Penelitian ini menggunakan metode <i>cross sectional</i>
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan	Christian Bayu Putra	2013	(<i>explanatory research</i>) dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik	Gaya kepemimpinan yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan	- Sasaran dan tempat yang digunakan pada penelitian ini berada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

	(Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang)			analisis regresi berganda	Pertisipatif secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan	Jayanti & Wati	2019	Penelitian <i>cross sectional survey</i>	- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kinerja karyawan.	- Perbedaan penelitian hanya pada variable penelitian, tempat dan sasaran yang digunakan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi kedokteran Gigi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Program Studi kedokteran Gigi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya :

1. Bagi penulis dan pembaca diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Program Studi Kedokteran Gigi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bagi universitas diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Program Studi Kedokteran Gigi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.