

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sebagai sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan, Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY) harus selalu mengarahkan sumber daya yang dimiliki ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu sumber daya organisasi yang sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY) adalah manusia, yang dalam organisasi dikenal dengan sebutan pegawai. Manusia dianggap sebagai salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena manusia dalam melakukan aktivitas di dalam organisasi diwujudkan melalui karya, bakat, kreativitas, dan peran nyata yang dapat diukur produktivitasnya (Siagian, 1988 dalam Amiruddin, 2007:9). Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Tjutju (2008) dalam Mappigau dan Ezzo (2011:22), yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional, maka semuanya menjadi tidak bermakna.

Dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama dalam organisasi, akan tetapi sudah lebih dari pada itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi aset

organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep *human capital*. Jika Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY) memiliki sumber daya manusia yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi akan dapat berkembang dengan pesat, sebab pada hakikatnya sumber daya yang lain akan dapat diperoleh dengan mudah jika manusianya hebat (Sinambela, 2012:208).

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Wahyudi, 2006:1). Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY) harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja pegawai sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY) akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Winardi, dkk., 2012:3).

Untuk dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan oleh Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY), maka banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi bagi pegawai seperti faktor kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi, kompensasi, iklim kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang diidentifikasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY), yaitu faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY) adalah kepemimpinan. Berhasil tidaknya atau sukses tidaknya organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk meningkatkan kinerja, sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan. Pimpinan biasanya diartikan sebagai seseorang yang mempunyai tugas untuk menggerakkan, membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan dari bawahan hingga dapat menggerakkan mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan atau memaksa orang lain untuk berbuat. Hal ini dapat dilihat dalam proses yang terjadi dalam hubungan antara manusia dengan manusia, antara individu dengan kelompok individu yang terorganisir secara temporer atau permanen dalam suatu wadah yang disebut organisasi, lembaga kantor atau bentuk lain (Susilaningsih, 2008:5). Lebih lanjut, Melmambessy (2008:25) mengemukakan bahwa untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik dari pegawai maka harus terus ditingkatkan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan mempunyai pengaruh untuk memotivasi pegawai agar mempunyai gairah kerja dan meningkatkan semangat kerja. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi

tersebut, maka pengaruh pimpinan terhadap bawahan sangat dibutuhkan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY) adalah motivasi kerja. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan dorongan individu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan, yaitu motivasi kerja. Apabila pegawai termotivasi, maka pegawai akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginannya. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*, disamping itu hal ini disebabkan mereka memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditetapkan (Anggraeni, 2011:55).

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor budaya organisasi juga turut mempengaruhi kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY). Untuk mewujudkan tujuan organisasi, maka budaya organisasi harus merupakan suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para pegawai ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal organisasi. Agar asumsi atau keyakinan dasar ini dapat bekerja dengan cukup baik dan *valid*, maka perlu diajarkan kepada para calon pegawai sebagai

dasar untuk berpikir dan merasakan sesuatu yang berhubungan dengan masalah-masalah yang terkait. Konsep budaya organisasi tersebut pada akhirnya akan menjadi tema untuk menambah kinerja yang handal melalui komitmen pegawai yang lebih kuat dan fleksibel (Bintarti dan Basri, 2009:28).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai masih cenderung rendah dan belum optimalnya penerapan budaya organisasi, serta kurang tepatnya pola kepemimpinan di Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY), seperti terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia saat ini belum berjalan optimal, ada sebagian pegawai yang menilai cara pimpinan kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan pegawai, sehingga terkadang terdapat perilaku dan gaya pimpinan di Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY) yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya tetapi menjadi alasan pembenar bagi bawahan, diantaranya malas kerja, masih adanya pegawai yang datang terlambat datang ke kantor, mangkir kerja dan berbagai penyalahgunaan kekuasaan.

Tingginya pegawai yang mangkir (absen), telat masuk kantor, cepat pulang, dan sering bolos mengindikasikan adanya kinerja yang rendah dari pegawai di Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY). Bila seorang pegawai dibayar pada waktu tidak bekerja, maka hal yang negatif ini sungguh berpengaruh terhadap kinerja. Waktu absen atau tidak masuk kerja yang terlampau banyak tidak saja memakan banyak biaya, tetapi juga berpengaruh negatif terhadap produktivitas jika orang-orang yang tidak terlatih harus menggantikan mereka yang berpengalaman, waktu menunggu yang terlampau lama bisa menimbulkan

kebutuhan akan tambahan waktu staff untuk membereskan masalah dan supervisi pun harus meningkat (Winardi, dkk., 2012:3).

Selanjutnya, budaya organisasi di Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY) terkadang masih kurang memperhatikan kualitas pekerjaan karena masih ditemukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang terbatas pada pekerjaan yang dilaksanakan, seperti masih dijumpai adanya beberapa pegawai yang tidak mampu bekerja secara profesional seperti datang terlambat atau mangkir kerja, masih ditemukan pegawai yang tidak ikut apel, cara berpakaian pegawai yang tidak rapi dan meninggalkan kantor sebelum jam kantor berakhir. Hal ini yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY)”**.

B. Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi dan difokuskan pada persepsi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY).

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY)?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY)?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY)?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY).
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY).
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Teknologi Kulit Yogyakarta (ATKY).

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberi manfaat secara umum sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau rekomendasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan, menerapkan memotivasi dan bagaimana menerapkan

budaya organisasi yang sesuai dalam meningkatkan kinerja pegawai yang akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini sebagai sumbangan bagi pembaca dan pihak lain yang dapat digunakan sebagai bahan informasi dan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang telah diperoleh diperkuliahan terutama yang berkaitan dengan penelitian ini.