

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu (Fatahullah Jurdi,2018:1). Dengan bahasa lain, organisasi sebagai sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama.

Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda,tergantung pada jenis organisasinya; baik organisasi politik, sosial, maupun bisnis. Dari jenis organisasi tersebut kita ambil contoh salah satu bentuk organisasi yaitu organisasi bisnis, organisasi bisnis memiliki tujuan memperoleh profit, maka sekelompok orang di dalam organisasi tersebut akan bekerjasama dan berupaya untuk mewujudkan tujuan bisnis tersebut berupa profit.

Kerja sama tersebut tidak akan pernah terwujud jika ada perbedaan karakter, motif, dan latar belakang yang berbeda pula,maka peran manajemen dibutuhkan untuk mengelola perbedaan tersebut menjadi suatu kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi (Fatahullah Jurdi, 2018:2)

Masing-masing organisasi memiliki tingkat kompleksitas masalah yang berbeda-beda, sehingga di butuhkan sebuah kebijakan manajemen dalam organisasi untuk dapat keluar dari setiap masalah yang dihadapi masing-masing organisasi tersebut (Fatahullah Jurdi, 2018:7). berdasarkan tujuan, organisasi adalah untuk mensejahterakan pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut (Mulyadi, 2015:6), akan tetapi tidak semua organisasi mampu mancapai tujuan tersebut. Apabila organisasi mampu mencapai tujuannya berarti organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik (Irham Fahmi, 2016:140)

Kinerja organisasi telah menjadi isu sentral di era persaingan yang semakin kompetitif dan merupakan sebuah kebutuhan yang harus di capai oleh setiap organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut

bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu (Irham Fahmi, 2016:137).

Beberapa pandangan baik secara teoritis maupun secara empirik untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan aspek-aspek pendukung seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan variabel lainnya.

Menurut Fatahullah Jurdi (2018:129) kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka berusaha dengan penuh pengorbanan dan secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan kelompok. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Secara empirik variabel kepemimpinan terbukti dapat memberikan pengaruh secara signifikan. Berdasarkan penelitian Gorondutse, et al (2018) dengan judul penelitian *Influence of Leadership Style, Training, Role of Ambiguity on Employee Performance of Higher Education of Saudi Arabia (KSA)* mengemukakan bahwa kepemimpinan signifikan positif berdampak pada kinerja karyawan. Pendapat yang sama menurut Gumilar (2013) dengan judul penelitian *The Relationship Between Organizational Culture, Leadership and Worker Motivation Towards The Performance Of Educationists*, menyatakan bahwa ada hubungan kepemimpinan signifikan dan positif terhadap kinerja.

Selain variabel kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. secara teori, menurut Irham Fahmi (2016:186) Budaya Organisasi didefinisikan sebagai suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Berdasar definisi tersebut bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja atau dengan kata lain bahwa budaya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. secara empirik juga dapat dibuktikan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang telah dikemukakan dalam penelitian Nel Arianty (2014) dengan judul penelitian *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, memperoleh hasil penelitian adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pendapat yang sama dikemukakan dari hasil penelitian Evi Wahyuni (2015)

dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya) bahwa ada pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Aspek pendukung kinerja lainnya adalah aspek atau variabel kepuasan. Kepuasan merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi. Teori yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja adalah definisi kepuasan menurut Qomariah, dkk (2015:28), bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja juga terbukti secara empirik, menurut penelitian oleh Juniantara (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan berpengaruh secara signifikan juga dikemukakan oleh Umar (2011) dalam penelitian dengan judul Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi juga merupakan aspek pendukung meningkatnya kinerja karyawan di organisasi. Baik secara teori dan empirik dapat dibuktikan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. secara teori, definisi motivasi menurut Irham Fahmi (2016:87) adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan secara empiric bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dikemukakan oleh Dimitropoulos, at all, bahwa motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Pongpearhan (2016) dengan judul penelitian *Effect Of Transformational Leadership and High Performance Work System on Job Motivation and Task Performance: Empirical Evidence From Business of Thailand Universities*, mengemukakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan aspek-aspek pendukung kinerja baik secara teori ataupun secara empirik di atas, sehingga didapatkan kesimpulan bahwa seluruh aspek tersebut memiliki hubungan dan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, akan tetapi terdapat kesenjangan secara empirik atau *research gap* dari hasil penelitian lainnya, yang menyatakan bahwa, aspek-aspek pendukung kinerja yaitu aspek kepemimpinan, aspek budaya organisasi, aspek kepuasan, dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan secara empirik atau *research gap* dari aspek atau variabel pendukung kinerja dinyatakan oleh Sawitri, dkk (2016) dalam judul penelitian *The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees Performance*, dari kesimpulan hasil penelitian tersebut bahwa, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Kesenjangan secara empirik juga terdapat dalam penelitian Gorenak, (2019) dengan judul penelitian *The Influence Of Competencies Of Managers On Job Satisfaction Of Employees in The Hotel Industry*, diperoleh hasil bahwa kompetensi manager berhubungan positif tapi lemah terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lainnya yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan, dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dinyatakan oleh Posuma (2013) dengan judul penelitian *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*, mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas baik secara teori dan empirik dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan variabel yang penting untuk diukur atau dinilai pada organisasi, baik organisasi yang berorientasi laba atau organisasi yang tidak berorientasi laba. Begitu juga pada organisasi pendidikan, baik jenjang pendidikan dasar, menengah dan jenjang pendidikan tinggi, kinerja merupakan variabel penting yang harus diperhatikan oleh manajemen organisasi dalam proses belajar mengajar. Variabel pendukung kinerja pada organisasi pendidikan, baik variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan dan motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu Jenjang Pendidikan Tinggi yang tetap eksis di Kabupaten Jember adalah Universitas Muhammadiyah Jember. Universitas Muhammadiyah Jember merupakan

organisasi yang bergerak dalam dunia pendidikan yang berorientasi menjadi perguruan tinggi yang unggul dalam ipteks yang bernafaskan nilai-nilai kesilaman, maka diharapkan kinerja dari seluruh komponen, baik tingkat pimpinan sampai tingkat karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember mampu untuk mencapai tujuan yang menjadi orientasi universitas. Akan tetapi pada kenyataannya terdapat fenomena yaitu tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah, aturan yang dibuat oleh pihak manajemen universitas masih berpengaruh lemah terhadap karyawan. Rendahnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran pada tabel 1.1 Daftar Ceklok Karyawan dibawah ini:

Tabel 1.1 Daftar Ceklok Kehadiran Karyawan

Jumlah Karyawan	2017		2018		2019	
	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
137	51,63%	48,37%	45,67%	54,33%	39,79%	60,21%

Sumber : Pusat Data dan Informasi Universitas Muhammadiyah Jember

Dari tabel 1.1 daftar ceklok kehadiran karyawan, terlihat jumlah karyawan Universitas Muhammadiyah Jember sebanyak 137 karyawan, tingkat ketidaksiplinan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir mengalami kenaikan, titik terendah disiplin karyawan terdapat pada tahun 2019 dengan nilai sebesar 60,21% diartikan bahwa, aturan yang telah dibuat oleh pimpinan Universitas Muhammadiyah Jember tidak berpengaruh terhadap karyawan, pimpinan juga tidak mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja para karyawannya, dengan lemahnya tingkat disiplin karyawan juga dapat diartikan bahwa kualitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember rendah.

Berdasarkan latar belakang penelitian baik secara teori dan empirik berdasar penelitian sebelumnya serta fenomena yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Jember yaitu rendahnya kinerja karyawan tersebut di atas, peneliti berasumsi bahwa dirasa perlu dan penting untuk melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Jember, dengan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya**

Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Jember Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

Dari judul penelitian tersebut peneliti memiliki asumsi bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh empat variabel dalam judul penelitian, yaitu variabel kepemimpinan, variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Aspek atau variabel pendukung kinerja tersebut akan dibahas dan di uji pada bab pembahasan selanjutnya.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas sehingga dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ?
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja?
7. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja?
8. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi ?
9. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi ?
10. Apakah Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi ?

1.3 TUJUAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas sehingga dalam penelitian ini peneliti merumuskan tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk menganalisis apakah variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk menganalisis apakah variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk menganalisis apakah variabel kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Untuk menganalisis apakah variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
5. Untuk menganalisis apakah variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
6. Untuk menganalisis apakah variabel kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
7. Untuk menganalisis apakah variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
8. Untuk menganalisis apakah variabel kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
9. Untuk menganalisis apakah variabel budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
10. Untuk menganalisis apakah variabel kepuasan berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4 MANFAAT

1.4.1 Manfaat Praktis

A. Bagi Peneliti

Manfaat dalam penelitian ini bagi peneliti sendiri adalah sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan seluruh variabel pengaruhnya.

B. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember

Manfaat dalam penelitian ini bagi Universitas Muhammadiyah Jember adalah Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Universitas Muhammadiyah Jember dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan organisasi secara efektif.

C. Bagi Pihak Lain

Manfaat dalam penelitian ini bagi pihak lain bahwa hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sejenis.

1.4.2 Manfaat Teoritis

A. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

B. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam pengambilan kebijakan untuk kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja.