

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pilar dari ilmu manajemen. Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan puas akan pekerjaannya. Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan unsur yang paling penting karena tanpa peran manusia, maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapat perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor yang lain karena perannya sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu suatu organisasi harus memberikan arah yang positif terhadap tenaga kerjanya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Keberhasilan organisasi mempertahankan kinerja sumber daya manusianya tidak dapat lepas dari kepemimpinan, sistem pengelolaan yang dijalankan dan budaya organisasi yang dikembangkan, sebab perilaku kerja ditentukan antara lain oleh budaya organisasi dan kepemimpinan yang dijalankan dalam organisasi tersebut (Kotter dan Heskett dalam Mulyono dan Natsir, 2012). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi baik di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Barrow dalam Marta (2011) kepemimpinan merupakan

sebuah proses mempengaruhi perilaku individu atau kelompok menuju tujuan yang ditetapkan. Hal ini disebabkan karena pemimpin memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, kinerja dan lain-lain.

Solihin (2009:131) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam teori model Fiedler (Robbins, 2002:170) mengemukakan bahwa faktor utama dalam sukses kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan dasar individu.

Robbins dan Judge dalam Mulyono dan Natsir (2012) mengemukakan tiga gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Pertama, gaya kepemimpinan otokratis yaitu pemimpin yang cenderung memusatkan otoritas, mendikte metode kerja, membuat keputusan sepihak dan membatasi keterlibatan bawahan. Kedua, gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin yang cenderung melibatkan bawahan dalam menentukan sasaran-sasaran dan metode kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih bawahan. Ketiga, gaya kepemimpinan *laissez faire* yaitu pemimpin yang cenderung memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan apa saja yang dianggap pantas.

Pemimpin suatu organisasi, termasuk di lembaga pendidikan tinggi tentunya juga memiliki gaya kepemimpinan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dosen. Pimpinan suatu perguruan tinggi dalam menjalankan tugasnya kemungkinan menggunakan gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, atau gaya kepemimpinan *laissez faire*. Penggunaan gaya kepemimpinan yang digunakan dapat disesuaikan dengan situasi yang tepat, agar dapat memberikan dampak yang positif bagi perilaku organisasi, seperti budaya organisasi dan kinerja dosen.

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi dimungkinkan dapat berpengaruh pada budaya organisasi yang dianut oleh organisasi tersebut. Karena peran pemimpin sangat menentukan warna budaya organisasi, hal ini disebabkan tugas pemimpin yang bertanggung jawab dalam pembentukan dan pengembangan budaya organisasi Robbins dan Judge dalam Mulyono dan Natsir (2012).

Selain gaya kepemimpinan, budaya yang terdapat pada suatu organisasi juga merupakan hal yang sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dellana dan Hausser dalam Mulyono dan Natsir (2012) menunjukkan bahwa faktor budaya yang dikembangkan dalam suatu organisasi dapat mendukung program peningkatan kualitas kerja. Budaya yang dikembangkan masing-masing individu meliputi kreativitas kerja, keberanian mengambil resiko, kepemimpinan yang kreatif dan kesediaan berpartisipasi dalam bekerja.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maryani, dkk (2011) dengan objek penelitian seluruh karyawan perusahaan perdagangan retail di

Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang telah dilakukan oleh Tumbol, dkk (2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis, dan *laissez faire*) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Thoyib (2005) menemukan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi dapat saling mempengaruhi. Penelitian Mulyono dan Natsir (2012) menemukan bahwa gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis, dan *laissez faire*) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui budaya organisasi.

Dalam penelitian ini, obyek penelitian adalah dosen tetap, sebab saat ini masalah yang banyak dihadapi oleh perguruan tinggi khususnya swasta dalam rangka untuk meningkatkan kinerja dosen bukan hanya karena keterbatasan dana yang dimiliki, tetapi masih banyak dosen yang belum dapat berkembang secara optimal dikarenakan budaya organisasi dan kepemimpinan yang dikembangkan dalam perguruan tinggi tersebut dimungkinkan kurang kondusif terhadap peningkatan kinerja dosen.

Obyek dalam penelitian ini adalah dosen tetap Universitas Katolik Widya Mandala Madiun. Pertimbangan pemilihan dosen tetap Universitas Katolik Widya Mandala Madiun sebagai obyek penelitian, karena Universitas Katolik Widya Mandala Madiun dipandang sebagai salah satu universitas yang memiliki kualitas yang baik di Kota Madiun, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya penghargaan sebagai universitas unggul terbaik di wilayah barat dalam Rapat Kerja Pimpinan (Rakerpim) Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VII Jawa Timur.

Sehingga penelitian ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen melalui budaya organisasi, sehingga kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat terlaksana secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Katolik Widya Mandala Madiun dengan Budaya Organisasi sebagai Pemediasi.**

B. Rumusan Masalah

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja dosen, oleh karena itu dikembangkan pertanyaan penelitian dalam upaya menemukan kaitan dari permasalahan tersebut, antara lain :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi di Universitas Katolik Widya Mandala Madiun?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Katolik Widya Mandala Madiun?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Katolik Widya Mandala Madiun?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen tetap Universitas Katolik Widya Mandala Madiun dengan budaya organisasi sebagai pemediasi?

C. Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap budaya organisasi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
3. Menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
4. Menguji pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen Universitas Katolik Widya Mandala Madiun dengan budaya organisasi sebagai pemediasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Guna menambah pengetahuan dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian data dalam bentuk laporan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai bahan evaluasi bagi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun dalam meningkatkan kinerja dosen dengan mempertimbangkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Sistematika penulisan laporan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi tentang telaah teori dan pengembangan hipotesis serta kerangka konseptual.

BAB III : Metoda Penelitian

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi, pengambilan sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini memberikan gambaran umum mengenai subyek penelitian serta menganalisis data dengan metode analisis data yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam bab ini akan didapatkan hasil penelitian sebagai hasil pengujian hipotesis.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan-kesimpulan mengenai penelitian yang telah dilakukan. Selain itu juga berisi saran-saran yang dapat digunakan dan diperhatikan untuk perbaikan bagi obyek yang diteliti serta peneliti berikutnya.