

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingkat Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Suatu organisasi atau dengan kinerja yang baik akan mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional. Oleh sebab itu kinerja pegawai atau kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kemampuan organisasi dalam memperhatikan dan menyediakan segala kebutuhan dan fasilitas yang diperlukan sumber daya manusia di dalamnya.

Uraian di atas menunjukkan bahwa di tengah kemajuan zaman dan teknologi yang pesat pada saat ini, perkembangan organisasi tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusia. Organisasi atau institusi pendidikan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusianya.

Bila ditinjau dalam suatu kerangka organisasi bahwa untuk membangun sumber daya yang ada, diperlukan kepemimpinan yang berkualitas, disegani, dan dicintai oleh para karyawannya atau pegawai yang menjadi bawahannya.

Masalah pemanfaatan tenaga kerja tidak semudah memanfaatkan suatu mesin produksi yang ada. Sebagai tenaga kerja, sumber daya manusia mempunyai sifat yang khas yang tidak dimiliki oleh faktor-faktor produksi yang lain karena manusia mempunyai sifat, sikap, keinginan dan perasaan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Berkaitan dengan uraian di atas di samping seorang pemimpin, pegawai atau karyawan, juga memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Selain itu karyawan merupakan salah satu modal pokok sebuah organisasi mencapai tujuan sehingga dalam hal ini penting kiranya untuk selalu menjaga hubungan atau suatu komitmen organisasional yang baik dan efektif di lingkungan kerja dan memperhatikan dan memenuhi keinginan karyawan, sehingga mereka merasa lebih diperhatikan, dilindungi dan dibantu dalam menyelesaikan segala persoalan yang ada dalam pekerjaan.

Salah satu upaya untuk mewujudkannya hal tersebut di atas, yang baik adalah memberikan lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan serta mengurangi tingkat absensi, dan masalah lain yang tidak diharapkan.

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dalam situasi tertentu agar mereka mau melakukan pekerjaan secara maksimum menuju suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga untuk mencapai itu dibutuhkan

suatu bentuk komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang terjalin dengan baik dan efektif, apalagi bila suatu institusi tersebut berkembang menuju arah yang semakin besar. Seorang pemimpin dapat memanfaatkan tenaga kerja sebaik-baiknya dengan cara mengadakan pendekatan serta memenuhi keinginan dari para pekerja sehingga tenaga kerja merasa lebih diperhatikan, dilindungi dan dibantu dalam mengatasi segala masalah dan keluhan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan.

Terjalannya komunikasi yang baik dan efektif antara pimpinan dan karyawan sangat diperlukan. Keterjalanan komunikasi yang efektif harus didukung sistem dan komitmen organisasi yang efektif, karena dengan adanya komitmen tersebut dapat disampaikan perasaan, pendapat, ide, maupun kehendak seseorang kepada orang lain. Dengan demikian dapat diminimumkan kesalahpahaman yang mungkin dapat terjadi selama seseorang dapat berinteraksi kepada orang lain.

Komunikasi menjadi penting dalam dunia kerja karena komunikasi juga sangat mempengaruhi komitmen, kompetisi dan konsistensi karyawan dalam bekerja, terutama jika organisasi ingin mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif dan efisien.

Salah satu sasaran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan yang lebih lanjut akan dapat meningkatnya kinerja. Kepuasan kerja para karyawan pada umumnya dapat tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala

sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka akan berakibat buruk pada perusahaan atau suatu organisasi. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran mogok kerja pergantian tenaga kerja dan akibat buruk lainnya yang dapat merugikan.

Berkaitan hal tersebut, penelitian ini memandang suatu organisasi atau institusi secara analogis memerlukan suatu kondisi seperti dalam uraian di atas. Tinjauan secara lebih spesifik penerapan sistem pengelolaan manajemen diarahkan pada institusi yaitu Politeknik Madiun. Dimana Politeknik Madiun juga dapat dipandang sebagai suatu organisasi atau institusi yang di dalamnya terdapat pengelolaan sumber daya manusia yang juga menuntut adanya suatu komitmen organisasi yang didasari oleh adanya suatu kepemimpinan dan motivasi yang efektif untuk menjamin keberlangsungan pengelolaan manajemen akan menjadi semakin baik, dimana sebagai ukuran keberhasilan sistem manajemen tersebut dapat dilihat dari output kinerja pegawai dan karyawannya.

Politeknik Madiun sebagai salah satu lembaga pendidikan yang secara khusus menyiapkan pasokan sumber daya manusia yang profesional dalam bidangnya, tak luput dari tuntutan dan tantangan yang senantiasa menyajikan layanan pendidikan yang berkualitas secara menyeluruh kepada seluruh pelanggan internal maupun eksternal. Total Quality Education (TQE) sebagai tuntutan sentral dari seluruh pelanggan internal maupun pelanggan

eksternal haruslah disikapi secara cermat oleh pengelola dan seluruh pihak yang berkepentingan dalam proses penyelenggaraan layanan pendidikan di Politeknik Madiun. Total Quality Education (TQE) merupakan salah satu alat manajemen yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagai suatu konsep, TQE dapat digunakan untuk membantu organisasi pendidikan, seperti Politeknik Madiun dalam menghadapi perubahan tuntutan pelanggan internal maupun eksternal. Dalam pelaksanaannya TQM dapat digunakan sebagai metode yang akan membantu pengelola lembaga pendidikan dalam rangka mewujudkan total quality education. Mengacu pada konsep Tri Dharma Perguruan Tinggi maka Total Quality Education (TQE) akan berwujud serangkaian kualitas layanan yang terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian masyarakat secara total dan terintegrasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian yang berjudul : “Analisis Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Politeknik Madiun dengan Komitmen Organisasi dan Komunikasi sebagai Variabel Mediasi”

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Politeknik Madiun ?
2. Bagaimana hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Madiun ?
3. Bagaimana hubungan peran kepemimpinan terhadap komunikasi di Politeknik Madiun ?
4. Bagaimana hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Madiun ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi pada hubungan peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Madiun ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Politeknik Madiun.
2. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Madiun.
3. Untuk mengetahui hubungan peran kepemimpinan terhadap komunikasi di Politeknik Madiun.

4. Untuk mengetahui hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Madiun
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi pada hubungan peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Madiun.