

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Universitas Muhammadiyah Surabaya adalah lembaga yang bersifat terbuka dan menempatkan diri sebagai *melting pot* bagi semua lapisan masyarakat untuk berbaur bersama-sama mengembangkan tradisi *research* dan intelektual tanpa memandang latar belakang, ikatan, etnisitas, identitas, kelompok, maupun agama. Universitas Muhammadiyah Surabaya menerapkan metode belajar yang inovatif, kreatif, juga memiliki lokasi strategis. Terletak diantara dua kampus besar, ITS dan Unair, tepatnya di jalan Sutorejo nomer 59 Surabaya Jawa timur sangat mudah dicapai dengan menggunakan angkutan transportasi umum, waktu yang dibutuhkan dari pusat kota Surabaya hanya sekitar 30 menit. Universitas Muhammadiyah Surabaya berdiri pada tanggal 5 Desember 1981 Dengan motto "*Leads You to be Competent*". Universitas Muhammadiyah Surabaya terus berusaha menjadi tungku pengolah yang menghasilkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang siap bersaing di tengah-tengah pasar global. Saat ini Universitas Muhammadiyah Surabaya memiliki 6 fakultas dan 1 program pascasarjana dan memiliki 25 program studi (prodi) dari berbagai jenjang.

Kepemimpinan di Universitas Muhammadiyah Surabaya tentunya sangat berdampak pada tercapai tidaknya tujuan dari kinerja karyawan yang bekerja di lembaga tersebut (Universitas Muhammadiyah Surabaya). Dalam kaitannya dengan adaptasi terhadap perubahan, perusahaan memerlukan sosok pemimpin yang mampu memecahkan berbagai masalah dan tantangan masa depan. Menurut Samino (2012: 28), kepemimpinan adalah kemampuan pribadi dalam memimpin organisasi dan mempengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Ida Ayu dan Agus S. (2008:125), kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu, seperti yang dikutip oleh Gibson (2006:179) dalam Priyandhini (2012:5), kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, budaya yang ada pada suatu perusahaan menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, misi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan organisasi, (Mangkusasono, 2007 dalam Zebua, 2009:21). Sedangkan menurut Huntington seperti dikutip Moeljono (2007) dalam Zebua (2009:22), budaya

menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut. Di samping itu, untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Luthans (2006:132) dalam Priyandhini (2012:5), mendefinisikan budaya sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Dalam hal ini, kultur atau budaya organisasi yang kuat akan lebih memengaruhi karyawan daripada kultur yang lemah. Jika kulturenya kuat dan mendorong standar etika yang tinggi, ia pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan. Maka dari itu budaya perusahaan perlu dipertahankan dan harus mengalami kemajuan dalam mempertahankan kelangsungan hidup. Robbins (2006:121) dalam Priyandhini (2012:5), menambahkan budaya organisasi

adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. Ketika suatu budaya sudah terbentuk, dibutuhkan praktik-praktik di dalam organisasi yang berfungsi memeliharanya dengan cara membuat karyawan memiliki pengalaman yang sama.

Untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, maka yang menjadi dasar penilaian dalam hal ini adalah dengan melihat sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut. Sikap sosial yang terbentuk dari interaksi sosial dan hubungan antar individu sebagai anggota kelompok sosial dan anggota organisasi turut menjadi dasar pembentukan yang ikut mempengaruhinya.

Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaannya jika dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Kepuasan dan kerja masing-masing mempunyai makna berbeda. Kepuasan adalah sesuatu perasaan dimana seseorang mendapatkan apa yang diharapkan atau bahkan melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau gaji dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya (Koesmono, 2008:45). Sedangkan menurut Ida Ayu dan Agus S (2008:127), kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Sehingga, kepuasan

kerja merupakan salah satu faktor dominan dalam membentuk komitmen pegawai terhadap perusahaan (Gustomo dan Silvanita, 2012:1).

Banyak penelitian telah dilakukan bahwa upaya untuk menghubungkan sikap pemimpin dengan hasil kerja. Penelitian awal cenderung fokus pada kepuasan kerja sebagai sikap kunci yang berkaitan dengan perilaku karyawan seperti kinerja karyawan (Locke, 1976 dalam Farlane dan Marti, 2013:625). Sedangkan penelitian terbaru lebih mengutamakan komitmen organisasi sebagai prediktor penting dari sikap perilaku karyawan dan niat dalam bekerja (Mowday, Porter, dan Steers, 1982 dalam Farlane dan Marti, 2013:625).

Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin mendapat data empirik tentang kontribusi yang signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya.

1.2 Perumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut;

- 1) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial atau sendiri-

sendiri dan variabel mana yang berkontribusi paling besar di Universitas Muhammadiyah Surabaya?

- 2) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya?
- 3) Apakah terdapat kontribusi yang signifikan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya?

1.2.2 Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah ini agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas batas-batasnya yaitu:

- 1) Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta Universitas Muhammadiyah Surabaya Jl. Sutorejo No.59 Surabaya dengan obyek penelitian adalah semua karyawan.
- 2) Variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Variabel intervening yaitu kepuasan kerja serta variabel dependen adalah kinerja karyawan.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

- 1) Kontribusi yang signifikan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial atau sendiri-sendiri dan variabel mana yang berkontribusi paling besar di Universitas Muhammadiyah Surabaya?
- 2) Kontribusi yang signifikan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya?
- 3) Kontribusi yang signifikan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surabaya?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi pengambil keputusan di Perguruan Tinggi Swasta Universitas Muhammadiyah Surabaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.