

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan organisasi. Aktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari peran pimpinan dalam mengelola bawahannya. Hasil aktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dapat menjadi acuan bagi pimpinan untuk menentukan strategi yang efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik jika pimpinan dapat mengelola aktivitas manajemen bawahan serta melaksanakan fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan kontrol. Pemimpin harus mampu memadukan kemampuan dari pegawainya dengan kebutuhan organisasi. Pimpinan harus dapat menggerakkan dan memberdayakan pegawai. Hasil aktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan ini, dapat juga dipakai untuk mengevaluasi masing-masing hasil kerja pegawai.

Pemimpin memiliki pola kepemimpinan yang berbeda-beda dalam menggerakkan dan mengarahkan setiap pegawainya. Pola ini dapat digunakan

seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing pola tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Menurut (Sukarno Marzuki, 2002) seorang pemimpin secara umum akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya.

Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat dari kunci sebuah kesuksesan serta pencapaian prestasi tujuan organisasi (Yulk,1989). Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya kepemimpinan tertentu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan serta mengetahui bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahannya untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Seorang pemimpin harus dapat mengubah cara pandang bawahan terhadap suatu tugas yang merupakan kewajiban dan tanggung jawabnya. Dengan gaya kepemimpinannya maka seorang pimpinan harus dapat menjadi motivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Motivasi kerja pegawai sangat tergantung dari motivasi dan perilaku kerja pimpinan (Risambessy dan Swasto, 2012). Jika seorang pemimpin bersungguh-sungguh dan penuh komitmen untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka secara langsung pegawai atau bawahan akan termotivasi untuk membantu pimpinan dalam melaksanakan tujuan organisasi. Sikap positif

dan keteladanan pimpinan juga menciptakan dan membangkitkan loyalitas kepada pimpinan dan kepada organisasi.

Komitmen organisasi merupakan usaha untuk mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi dan berharap tetap menjadi anggota organisasi (Robbin,2000). Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi pada pegawai yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang pegawai memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah (Nyhan,1999).

Perilaku pemimpin yang berkomitmen terhadap organisasi mereka, bekerja menuju keberhasilan organisasi, dengan fokus pada pencapaian tujuan, dan juga bekerja menuju keberhasilan perubahan organisasi, mempengaruhi nilai kinerja organisasi serta tingkat keterlibatan karyawan (Boonyada Nasomboon, 2014). Peran seorang pemimpin diperlukan dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai kesuksesan sesuai tujuan organisasi.

Menurut (Peter dan John: 2004), gaya pemimpin sangat berpengaruh kepada kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Peran seorang pemimpin diperlukan dalam mengarahkan bawahan mencapai kesuksesan sesuai tujuan organisasi. Pemimpin berkemampuan untuk bisa mempengaruhi pengikutnya agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut

Nurjanah (2013), gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor untuk mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menumbuhkan kekuatan identitas dan keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi akan timbul komitmen yang besar dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan komitmen pegawai yang tinggi maka secara langsung kinerja pegawai akan meningkat.

Pemimpin yang baik akan melihat dan mendengar setiap kondisi pegawai atau bawahannya. Pemimpin harus dapat menggugah empati pegawai ,sehingga akan menimbulkan persepsi yang baik terhadap pimpinan. Apabila persepsi terhadap pimpinan telah terbentuk, bahwa pimpinan menunjukkan sikap yang dapat dipercaya, dicintai dan sanggup membimbing, maka secara otomatis pegawai akan menghormati pimpinan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Ketika gaya kepemimpinan dibangun dan diperkuat oleh motivasi yang diberikan, maka komitmen pegawai terhadap organisasi otomatis akan terbentuk dengan sendirinya dan kinerja diyakini dapat dengan mudah diwujudkan.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional dengan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-undang dasar tahun 1945 diperlukan pegawai pemerintah yang berdedikasi tinggi, jujur dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi.

Setiap organisasi dibentuk dan didirikan pastilah mempunyai tujuan dan dicapai melalui berbagai kegiatan dengan kerjasama antara unit kerja yang terkait dalam suatu organisasi. Unsur terpenting adalah sumber daya manusia sebab berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada aktivitas seluruh anggota organisasi.

Universitas Sebelas Maret sendiri yang berdiri sejak 11 Maret 1976, bersamaan dengan berdirinya Universitas Sebelas Maret. Program Studi yang ada baru satu yaitu Teknik Sipil dengan Dekan Pertama Ir. RPM Kasifudin. Pada awalnya merupakan gabungan dari 5 perguruan tinggi yang ada di Surakarta. Penggabungan beberapa perguruan tinggi tersebut, mempunyai satu tujuan yang besar, yakni meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Surakarta.

Jumlah mahasiswa terdaftar di Fakultas Teknik Pada tahun akademik 2014/2015 Universitas Sebelas Maret sebanyak 2.924 mahasiswa dengan Jumlah tenaga Dosen PNS sebanyak 193, adalah terbesar nomor dua setelah FKIP. Tenaga Administrasi Fakultas Teknik PNS saat ini sebanyak 82 orang. Dengan demikian tugas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, seperti melayani kegiatan belajar mengajar menjadi hal yang teramat utama.

Untuk dapat melaksanakan dan mencapai sasaran tugas yang diberikan oleh pimpinan, maka perlu disusun tugas-tugas dalam suatu organisasi. Pada hakekatnya organisasi merupakan tempat dimana orang-orang bekerja sama

dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam struktur organisasi terdapat sekelompok orang yang disebut bawahan dan beberapa orang yang disebut atasan disusun dalam kerangka keorganisasian dimana orang-orang tersebut saling bekerja sama yang merupakan suatu sistem.

Dalam melaksanakan tugas sebagai aparatur negara, seharusnya para pegawai memiliki etos kerja yang profesional, tidak mengarah kepada kepentingan pribadi. Fungsi pengawasan oleh pemimpin sangat penting untuk membantu visi dan misi Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret.

Tingkat absensi pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan organisasi. Absensi yang tinggi dari pegawai menyebabkan pelayanan kepada pengguna, keterlambatan dalam penyelesaian tugas serta menghambat penyelenggaraan pemerintah dibidang pendidikan tinggi. Tugas pemimpin harus tegas dan cakap kepada pegawai, karena sangat menentukan kualitas kinerja pegawai dan mendorong meningkatnya komitmen organisasi sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat. Motivasi juga sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan kemampuan kerja untuk menyelesaikan tugas sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Secara kuantitatif indikasi adanya penurunan kinerja pegawai dapat ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai .

Berdasarkan data kepegawaian Fakultas Teknik tahun 2016 pada tahun 2013-2015 dari bulan Januari hingga Desember dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Fakultas Teknik UNS yang absen cukup tinggi dengan prosentase kehadiran 7.3 % yang terjadi pada bulan Desember tahun 2015 dan terendah pada bulan Januari tahun 2014 dengan 0.8 %. Pada tahun 2015 dapat dilihat bahwa terjadi kecenderungan tingkat absensi pegawai meningkat dibandingkan bulan sebelumnya, dan terjadi peningkatan juga jika dilihat dari tahun sebelumnya.

Ketidakhadiran pegawai ditempat kerja ini telah diatur berdasarkan peraturan yang berlaku yaitu, cuti pegawai yang terdiri dari: cuti tahunan, cuti alasan penting, cuti hamil dan bersalin, cuti diluar tanggungan negara, serta tugas belajar. Tingkat absensi atau ketidakhadiran ditempat kerja merupakan masalah bagi organisasi karena kewajiban seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas akan terhambat, sehingga kinerja pegawai juga akan menurun. Berdasarkan uraian tersebut maka akan timbul pertanyaan apakah dengan tingkat absensi pegawai yang relatif tinggi tersebut merupakan salah satu indikator rendahnya motivasi dan komitmen pegawai yang berakibat juga terhadap penurunan kinerja pegawai. Disinilah peran pimpinan mengelola bawahannya demi meningkatkan motivasi dan tercapai kinerja pegawai yang tinggi.

Dengan demikian tampak jelas bahwa adanya keterkaitan yang kuat antar gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, kinerja dan komitmen terhadap organisasi. Seberapa besar keterkaitan ini dan bagaimana pengaruhnya, maka dengan penelitian yang akan kami lakukan ini diharapkan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja khususnya pegawai Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret surakarta.

Dari apa yang telah dikemukakan diatas, penulis melakukan penelitian bagaimana faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis mengambil judul ” **Pengaruh Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan motivasi sebagai pemediasi.**

1.2 Rumusan Masalah

Pegawai negeri sipil Fakultas Teknik UNS yang absen cukup tinggi dengan prosentase kehadiran 7.3 % yang terjadi pada bulan Desember tahun 2015 dan terendah pada bulan Januari tahun 2014 dengan 0.8 %. Pada tahun 2015 dapat terjadi kecenderungan tingkat absensi pegawai negeri di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta. Rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja ?
4. Bagaimana pengaruh pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan umum untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pemediasi motivasi kerja selanjutnya terperinci untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tertentu dari beberapa pihak antara lain :

1. Memberikan bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan pemediasi motivasi kerja.
2. Sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan organisasi terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dilingkungan Fakultas Teknik UNS.
3. Menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan pemediasi motivasi kerja.