

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Maju dan tidaknya suatu perusahaan diantaranya ditentukan oleh seorang pemimpin yang menjalankan sebuah perusahaan. Dimasa sekarang ini persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan wajib untuk memperbaiki semua aspek agar terus dapat bertahan dan berkembang. Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etos kerja dan komitmen organisasi, yang mana dari berbagai faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga harus diperhatikan. Seorang pemimpin yang bagus harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi (Mulyadi, 2010).

Menurut Zadjuli (2004) menyatakan Islam menilai kinerja religius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah.

Supaya mencapai kinerja yang baik, seorang muslim dituntut untuk bersungguh-sungguh, seorang muslim dapat menunjukkan jati dirinya sebagai masyarakat yang terbaik yang dapat bermanfaat bagi lingkungannya. Seorang muslim yang memiliki pemahaman bahwa bekerja merupakan salah satu ibadah akan selalu terpacu semangatnya untuk mencapai kinerja optimal

Kinerja menurut Islam seperti firman Allah SWT dalam surat An Najm ayat 39-41 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءُ الْأَوْفَىٰ

Artinya : yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna. (QS An Najm:39-41)

Model

Universitas YARSI adalah salah satu lembaga pendidikan tinggi swasta di Jakarta yang berdiri sejak 54 tahun yang lalu. Universitas YARSI sendiri memiliki 7 Fakultas antara lain Fakultas Kedokteran, Fakultas Kedokteran Gigi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum, Fakultas Teknologi Informasi, Fakultas Psikologi serta Sekolah Pascasarjana.

Dalam sebuah fakultas memiliki sejumlah Tenaga kependidikan yang bertugas untuk melaksanakan administrasi pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan.

Berikut adalah data Tenaga Kependidikan (tendik) di Universitas YARSI yang diperoleh dari bagian SDM Universitas YARSI

Table 1. 1 - (Sumber SDM Universitas YARSI per tgl 30 Juli 2022)

DATA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS YARSI

NO	FAKULTAS	JUMLAH
1	KEDOKTERAN	28
2	HUKUM	2
3	EKONOMI DAN BISNIS	4
4	PSIKOLOGI	4
5	TEKNIK INFORMATIKA	6
6	KEDOKTERAN GIGI	4
7	SEKOLAH PASCASARJANA	3
JUMLAH		51

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa diketahui bahwa Fakultas Kedokteran memiliki jumlah tendik terbanyak dengan jumlah 28 orang. Sedangkan Fakultas Hukum memiliki jumlah paling sedikit di antara fakultas lainnya hingga total keseluruhan tendik semua fakultas di Universitas YARSI sebesar 51 orang,

Masing-masing Fakultas yang ada di Universitas YARSI memiliki gaya kepemimpinan, etos kerja, dan budaya serta komitmen yang berbeda yang sudah ada di masing masing fakultas, sehingga bukan sebagai rahasia umum lagi jika setiap fakultas mempunyai etos kerja dan budaya serta komitmen yang berbeda-beda.

Table 1. 2 - Pra-Observasi Penulis

No	Pernyataan	Penilaian Fakultas						
		FK	FTI	FEB	FH	FKG	FPSI	SPS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	SB	B	B	B	B	B	B
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	B	B	B	B	B	B	KB
3.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	B	B	KB	B	B	KB	B
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	KB	B	B	B	B	B	B
5.	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	B	KB	B	KB	B	B	KB
6.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	B	BK	B	B	KB	B	B
7.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan	B	B	KB	B	B	B	B
8.	Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan sendiri dalam bekerja	B	B	B	B	B	B	B
9.	Saya disiplin waktu dalam bekerja	B	KB	KB	B	B	B	B
10.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	B	KB	B	B	B	B	B

11	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	B	B	KB	B	B	B	KB
12	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Pimpinan	B	KB	KB	B	B	KB	B

Pada kondisi Universitas YARSI saat ini berdasarkan hasil observasi pra penelitian kepada 7 pimpinan tenaga kependidikan di lingkungan fakultas yang ada di Universitas YARSI diperoleh data bahwa masih terdapat beberapa permasalahan dari kinerja tenaga kependidikan di lingkungan Universitas YARSI.

Merujuk pada pengukuran indikator kinerja dilihat dari segi kualitas permasalahan yang masih di hadapi tenaga kependidikan dilingkungan Universitas YARSI adalah sesuai dengan table 1.2

Sejauh ini belum banyak penelitian mengenai kinerja tenaga kependidikan Universitas YARSI. Peneliti hendak melihat bagaimana pengaruh, gaya kepemimpinan, etos kerja, budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas YARSI. Variabel-variabel tersebut sangat berpengaruh pada tema kinerja karyawan berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk menyusun kajian penelitian dengan judul:

“PENGARUH GAYA KEMIMPINAN, ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS YARSI”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas, dapat menghasilkan rumusan masalah yang dapat diuraikan dibawah ini. Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas YARSI
2. Bagaimana pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas YARSI
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas YARSI

4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas YARSI
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas YARSI
6. Bagaimana pandangan gaya kepemimpinan, etos kerja komitmen organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas YARSI menurut sudut pandang Islam

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas YARSI
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas YARSI
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas YARSI
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Universitas YARSI
5. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, etos kerja, komitmen budaya dan organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas YARSI
6. Untuk mengetahui pandangan gaya kepemimpinan, etos kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas YARSI menurut sudut pandang Islam

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Untuk Akademisi

1. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat menambah informasi, pengetahuan dan dapat memperluas wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di mana dalam penelitian ini lebih membahas terkait hal, gaya kepemimpinan, etos

kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan.

2. Rujukan penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan maupun sebagai rujukan yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada variabel atau tema utama yaitu kinerja tenaga kependidikan.

1.4.2. Untuk Praktisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pendukung untuk organisasi dalam menyusun kebijakan ataupun keputusan serta buat pengembangan kinerja baik itu organisasi ataupun karyawan itu sendiri. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengenali tingkatan kinerja tenaga kependidikan bersumber pada sebagian aspek semacam pendidikan ataupun kepemimpinan lewat etos kerja untuk menghasilkan kinerja tenaga kependidikan yang lebih baik serta kompetitive dari organisasi lain. Penelitian ini menjadi tambahan data serta pengetahuan tentang kondisi yang sesungguhnya dalam sesuatu organisasi dengan harapan bisa diterapkan dalam kehidupan nyata.