

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terbatasnya Universitas di Kota Pasuruan sekarang ini Universitas Merdeka Pasuruan menjadi Universitas yang diincar oleh banyak calon mahasiswa karena dengan tidak adanya fakultas yang dimiliki Universitas Merdeka Pasuruan di Universitas lain yang berada di kota Pasuruan ini, seperti contohnya sekarang ini fakultas hukum di Universitas Merdeka Pasuruan banyak sekali peminatnya karena fakultas hukum hanya ada di Universitas Merdeka Pasuruan, maka tak heran jika Universitas Merdeka Pasuruan ini menjadi salah satu Universitas dengan banyaknya peminat calon mahasiswa yang ingin sekali bisa menyandang gelar sarjana hukum. Untuk terus mendukung citra baik Universitas Merdeka juga harus perlu memperhatikan tenaga pendidik yang berada didalamnya.

Banyaknya Sumber Daya Manusia yang dapat diandalkan supaya menjadi pondasi yang kuat dalam menghadapi perubahan jaman dan pencapaian kinerja pada suatu organisasi, salah satunya yaitu tenaga kependidikan yang berada didalam Universitas tersebut. Tugas pokok tenaga kependidikan sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab XI pasal 39 ayat 1 disebutkan bahwa tugas pokok tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Yayasan Universitas Merdeka Pasuruan kedepannya harus lebih baik untuk mempertahankan kinerja tenaga pendidik yang ada. Kualitas kinerja tenaga kependidikan menjadi unsur penting yang dilihat terutama mengenai bagaimana cara tenaga pendidik melakukan pekerjaannya.

Tenaga kependidikan di Universitas Merdeka Pasuruan ini terdiri dari tenaga administrasi, teknisi, humas, dan pustakawan. Jumlah tenaga kependidikan yang masih tergolong aktif sebanyak 45 orang. Namun ternyata tingkat keluhan tenaga pendidik di Universitas Merdeka tersebut mengalami peningkatan. Keluhan bahwa tenaga pendidik kesulitan dalam hal fasilitas yang berada didalamnya, dalam hal perkembangan juga setiap tahunnya mengalami penurunan, kurangnya kedisiplinan tenaga pendidik untuk ketepatan waktu pada jam kerja, efektifitas waktu untuk perpustakaan juga masih kurang, bahkan kurangnya inisiatif dari orang yang sama dibidang tenaga pendidik tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2013: 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan), jika dilihat dari sini bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang tenaga pendidik sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Hasil kerja yang dicapai oleh tenaga pendidik dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien, namun Universitas Merdeka Pasuruan ternyata standart efektifitas waktunya masih kurang pada bagian perpustakaan, karena standart

kerja perpustakaan umumnya 50 jam perminggu tetapi di Universitas Merdeka Pasuruan perpustakaan hanya berjalan selama 30 jam perminggu, kurangnya tenaga kerja dan letaknya yang kurang strategis perpustakaan tidak beroperasi selama jam perkuliahan di sore hari. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, misalnya berdasarkan pendapat Taurisa dan Ratnawati (2012) mengatakan bahwa secara umum kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dan faktor eksternal (kepemimpinan, keamanan, lingkungan kerja, keselamatan kerja dan budaya organisasi). Namun di bagian perpustakaan ada yang memang menjalankan tugasnya dan ada yang tidak menjalankan, merepotkan kinerja yang lain, bahkan sampai kurangnya inisiatif untuk membantu rekan kerjanya. Menurut King dalam Uno dan Lamatenggo (2014:61), “Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.”

Gaya kepemimpinan yang dapat mengontrol tenaga pendidik dengan baik. Kinerja tenaga pendidik tidak akan menurun karena tenaga pendidik merasa nyaman dalam bekerja sebab gaya kepemimpinan yang diterapkan didalam Universitas Merdeka sudah tepat, didalam Universitas Merdeka tersebut jika salah dalam menentukan gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh juga terhadap kenyamanan bekerja para tenaga pendidik sehingga akan terjadi penurunan kinerja tenaga pendidik. Gaya kepemimpinan di Universitas merdeka ternyata bersosialisasi untuk mengulik unit nya itu jarang dan kurang begitu cepat untuk menanggapi keluhan yang dialami oleh tenaga pendidik, misal tenaga pendidik mengajukan untuk meminta tempat yang nyaman pada daerah perpustakaan

seperti area leshan untuk para mahasiswa mengerjakan atau mencari refrensi baru yang terkait dengan tugas mereka. Salah seorang pemimpin yang dipilih harus tetap mengontrol tenaga pendidik yang lainnya untuk terus selalu mematuhi tanggung jawab yang diterapkan, semakin baik dan benarnya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga pendidiknya maka, kinerja tenaga pendidik juga akan semakin baik bagi kedepannya. Kusuma (2012) dan La Media (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Wahyudi, (2012: 120) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bawahannya. Menurut (Miftah Thoha, 2015:49) gaya kepemimpinan merupakan “norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain.” Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik serta didukung oleh pendayagunaan peran dan fungsi kepemimpinannya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Rivai (2014: 42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Budaya organisasi di dalam sebuah Universitas ini harus terus diberlakukan, karena Universitas Merdeka Pasuruan menggunakan budaya organisasi Hierarchy Culture, menurut Cameron dan Quinn dalam Rangkuti (2011,33) adalah budaya organisasi yang ditandai dengan bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai koordinator dengan fungsi mentoring yang kuat dan ketat, sekaligus sebagai organisator yang unggul. Tugas utama manajemen ditekankan pada efisiensi serta adanya batasan - batasan waktu yang tegas dan ketat. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya adalah berpusat kepada pengendalian dan kontrol yang ketat. Tak heran jika budaya organisasi yang baik dan benar dijalankan tersebut akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik agar dapat menarik perhatian calon mahasiswa baru untuk mendaftarkan dirinya di Universitas Merdeka Pasuruan jika memang budaya organisasi yang diterapkan itu tepat.

Peraturan yang ada didalam Universitas Merdeka Pasuruan sudah dijalankan dengan baik meskipun ada perubahan peraturan pada saat keterlambatan jam kedatangan karena dulu Universitas Merdeka menerapkan sistem potong gaji tetapi untuk saat ini Universitas Merdeka sudah tidak menggunakan system seperti itu lagi dan jika dilihat dari begitu kurang berkembangnya Universitas Merdeka Pasuruan pada bagian penerimaan mahasiswa baru yang setiap tahunnya menurun, itu merupakan salah satu contoh dari budaya organisasi yang berpengaruh pada kinerja tenaga kependidikan karena

memang merasa bahwa Universitas Merdeka Pasuruan ini kurang menarik disbanding dengan Universitas lain yang berada di Kota Pasuruan. Rivai dan Mulyadi (2012: 374), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, dibutuhkan dari berbagai faktor, antara lain adalah pemberian kompensasi terhadap tenaga pendidik yang diterima apakah sesuai dengan harapan yang diinginkan tenaga pendidik agar dapat memberikan kepuasan terhadap dirinya. Pemberian kompensasi yang tepat merupakan suatu Langkah yang harus diambil oleh pihak Universitas untuk meningkatkan kepuasan tenaga pendidik yang dimiliki. Menurut Martocchio (2017) mengatakan kompensasi mewakili imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan untuk keanggotaan mereka sebagai karyawan.

Didalam Universitas Merdeka Pasuruan saat ini banyak sekali kendala pada bagian kompensasi dari pihak Yayasan. Seperti yang sudah disebutkandiatas mengenai pemimpin kurang begitu cepat menanggapi keinginan tenaga pendidik untuk ditambahnya fasilitas yang nyaman untuk perpustakaan karena terkendala oleh anggaran, keterlambatan gaji dari Yayasan yang suka mempersulit juga pernah dialami oleh tenaga pendidik, untuk mendapatkan tunjangan lembur 1 hari

maksimal 3 jam, jika dihitung perjam nya sebesar 15.000. tunjangan struktural pada bagian kepala unit sebesar 500.000, seperti staf perbidangnya sebesar 350.000, untuk ketua lpm biasanya sebesar 750.000 yayasan juga suka mempersulit pemberian tunjangan itu. Dalam hal kompensasi ini juga dapat mempengaruhi citra baik Universitas, karena dengan adanya kesulitan anggaran dari Yayasan para tenaga pendidik bisa saja merasa kurang puas terhadap apa yang dikerjakan dan apa yang diperoleh keuntungannya.

Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas masih merupakan ketertarikan penulis untuk mengambil judul tersebut, melihat tingkat capaian perkembangan segala jenis keluhan yang terjadi pada Universitas Merdeka Pasuruan ini, dimana yang setiap tahun membuka pendaftaran penerimaan calon mahasiswa baru , tapi ternyata banyak hal yang kurang menarik calon mahasiswa baru untuk mendaftarkan dirinya di Universitas Merdeka Pasuruan, maka menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian melalui analisis statistik guna mengetahui dan membuktikan variabel mana yang memiliki peran atas keberhasilan usaha tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Merdeka Pasuruan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) Universitas Merdeka Pasuruan?
2. Apakah Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) Universitas Merdeka Pasuruan?
3. Apakah Budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) Universitas Merdeka Pasuruan?
4. Apakah Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) Universitas Merdeka Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) Universitas Merdeka Pasuruan?
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) Universitas Merdeka Pasuruan.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi (X2) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) Universitas Merdeka Pasuruan.
4. Untuk mengetahui kompensasi (X3) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) Universitas Merdeka Pasuruan?

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah ilmu serta wawasan serta menambah informasi terbaru di bidang ilmu pengetahuan yang di dalami bagi penulis, jika suatu saat nanti penulis akan merintis usaha di bidang kuliner dan untuk kedepannya terkait hasil penelitian ini sebagai syarat seorang penulis untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.

2. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah hasil pustaka bagi pihak akademik dan berguna bagi yang lainnya khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan serta pengetahuan untuk mengembangkan keterampilan dan ide- ide baru bagi pembaca dan masyarakat, untuk memahami berbagai masalah dan meningkatkan kesadaran publik.

