

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

STIE AUB Surakarta adalah perguruan tinggi yang terbentuk pada 06 Juli 2000. Sejak berdiri STIE AUB Surakarta terdiri dari 6 Program Studi diantaranya D3 Manajemen Informatika, D3 Akuntansi, D3 Keuangan Perbankan, S1 Manajemen, S1 Akuntansi dan S2 Megister Manajemen. Secara administratif STIE AUB Surakarta adalah Perguruan tinggi yang mempunyai tugas menyiapkan peserta didik untuk menjadi kreatif, inovatif, dan memiliki daya saing kuat pada Program Diploma III, Sarjana Terapan/Sarjana dan Profesi. STIE AUB Surakarta Menyelenggarakan penelitian yang mendukung program Pendidikan, Menyelenggarakan pengabdian masyarakat dengan pemberdayaan masyarakat dalam bidang Manajemen, serta Menyelenggarakan diversifikasi usaha dan kewirausahaan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka sudah sewajarnya apabila STIE AUB Surakarta dapat mewujudkan pelayanan terbaik di bidang pendidikan, maka STIE AUB Surakarta membutuhkan pegawai-pegawai dengan kinerja terbaik untuk mendukung visi, misi dan tujuan STIE AUB Surakarta.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta merupakan badan usaha yang bergerak di bidang pendidikan. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja karyawan rendah. Oleh sebab itu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi menjadi

penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan.

Fenomena yang dikaji terkait kinerja pegawai dalam penelitian ini sejalan dengan rencana jangka panjang pengembangan pendidikan tinggi yang menekankan pada daya saing bangsa (*Nation's Competitiveness*), maka rencana pengembangan STIE "AUB" Surakarta diarahkan pada usaha merealisasikan visi dan misi STIE AUB Surakarta. Inilah yang mendasari studi pentingnya kinerja pegawai STIE AUB Surakarta.

Kinerja (performance) menurut Mahsun (2013), adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/progam/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi menurut Mahsun (2013) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan. Atas dasar landasan teori dan fenomena di atas, maka peneliti melakukan penelitian dan melakukan kajian berkaitan tentang kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Surakarta.

Fenomena yang diamati pada STIE-AUB Surakarta adalah keragaman perilaku motivasi karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat menjadi acuan karyawan di STIE AUB Surakarta untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan STIE AUB Surakarta dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan di STIE AUB Surakarta tersebut akan tercakup. Oleh sebab itu tidak heran jika karyawan di STIE AUB Surakarta mempunyai kepuasan kerja yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi pula dengan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Disinilah urgensi studi tentang perilaku kepuasan dan akan diuji dampaknya terhadap kinerja.

Konsep tentang kepuasan kerja menurut Bennet dalam N.B. Silalahi (2010) didefinisikan sebagai perasaan atau keadaan seseorang yang telah mengalami sesuatu tindakan atau perlakuan kepada seseorang tersebut sesuai dengan pengharapannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya. Robbins (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antar banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Wang dan Ho (2012) dalam Chandra pernyataan pemahamannya mengenai kepuasan kerja "*Job satisfaction referred to the individual's emotional attitude or tendency toward work*". Pendapat ini

mengungkapkan kepuasan kerja mengarah pada sikap emosional individu atau tendensi terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tedy Chandra dkk (2016), Chaterina Melina T dkk (2012) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Desty Patras dkk (2017) menyatakan dalam hasil penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di STIE “AUB” Surakarta.

Keberhasilan tujuan instansi sangat tergantung oleh kepemimpinan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian apabila perilaku pemimpin semakin baik maka cenderung dapat mencapai kepuasan kerja dan performance pegawai yang relatif tinggi, sebaliknya manakala kepemimpinan dijalankan kurang tepat akan berdampak kurang baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Menurut Siagian (2016) kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok

tersebut. Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli diatas dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman. Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Arif Sehfudin (2011), Lindung L Tobing dkk (2013), Eny Retnowati (2015) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Yudiawan Markiz (2017), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Dewi Lina (2014), Eny Retnowati (2015), Tedy Chandra dkk (2016), Bejo Suwarno (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan yang Yudiawan Markiz (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di STIE AUB Surakarta .

Kelancaran tercapainya tujuan program STIE AUB Surakarta, selain kepemimpinan perlu didukung upaya peningkatan lingkungan kerja pada pegawai, bahwa lingkungan kerja adalah penting bagi pegawai yang bekerja secara profesional, menjadikan lingkungan akan berdampak pada kepuasan dan kinerja.

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Armstrong (Bagus Kisworo, 2012: 75), *“the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers”*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Rahayu (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Sedangkan hasil penelitian yang relevan Wongkar dkk (2018), Handayani (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang (2014), Eny Retnowati (2015), Tedy Chandra dkk (2016), Bejo Suwarno (2015) menyatakan

dalam hasil penelitiannya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Handayani (2017) menyatakan dalam hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Fenomena yang ada pada STIE AUB Surakarta yaitu lingkungan kerja dipandang sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai STIE AUB Surakarta yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri serta keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana pegawai STIE AUB Surakarta bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota organisasi. Lingkungan kerja di STIE AUB Surakarta juga perlu diperhatikan, karena sangat mendukung motivasi karyawan dalam bekerja dan mampu menjadi pendorong kinerja yang kondusif sehingga diharapkan menjadi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja bagi pegawai dan keharmonisan kerja diantara teman sejawat akan sangat mendukung suasana kerja, yang pada akhirnya akan mempunyai dampak positif terhadap motivasi dan kinerja, termasuk para pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan.

Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai (*shared*) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Achmad Sobirin, 2013). Pengertian-pengertian di

atas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada organisasi. Bisa jadi, dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktifitas yang sama. Kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam sebuah organisasi tersebut sesungguhnya berasal dari nilai-nilai organisasi (*organizational values*), atau nilai-nilai yang bersifat idealistik, karena merupakan elemen yang tidak tampak kepermukaan (*hidden*) dan hanya orang-orang organisasi saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan. Sebagai elemen yang tidak tampak dan bersifat idealistik sehingga merupakan inti dari budaya organisasi (*core of culture*). Sedangkan elemen-elemen yang bersifat *behavioral* adalah elemen yang muncul kepermukaan dan tampak dalam perilaku sehari-hari para anggota organisasi. Oleh karena itu, bagi orang luar organisasi sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lindung L Tobing dkk (2013), Rifdah dkk (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh H Muhammad Arifin (2015), Rahayu (2015) menyatakan dalam hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marhayani, Evi Wahyuni (2015), Rani Mariam (2009), Lindung L Tobing (2013), Eny Retnowati (2015), Rifdah dkk (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Budaya Organisasi

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Dewi Lina (2014) menyatakan dalam hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruhnya budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai STIE AUB Surakarta.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Atas dasar dari uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI. (STUDY KASUS KARYAWAN STIE AUB SURAKARTA).”**

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan penelitian berikut ini :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai STIE AUB Surakarta?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai STIE AUB Surakarta?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai STIE AUB Surakarta?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STIE AUB Surakarta?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STIE AUB Surakarta?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STIE AUB Surakarta?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai STIE AUB Surakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis:

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai STIE AUB Surakarta
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai STIE AUB Surakarta
- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai STIE AUB Surakarta

- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai STIE AUB Surakarta
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai STIE AUB Surakarta
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai STIE AUB Surakarta
- g. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai STIE AUB Surakarta

2. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

a. Kegunaan Teoritis

Mengembangkan kajian tentang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, secara khusus pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada para pimpinan institusi dalam rangka merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai di STIE AUB Surakarta

