

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi kinerja perorangan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerja sama yang berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja organisasi biasanya diukur dari tampilan kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian organisasi. Seperti pengertian kinerja dalam buku *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* yang dikemukakan oleh Suntoro “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu”.¹

Hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sedangkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan

¹ Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 121.

atau pendidikan, motivasi, lingkungan, disiplin, peraturan, dan yang terpenting adalah dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan juga merupakan hal penting yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok untuk mencapai tujuan bersama, manusia didalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama.

Untuk mencapai tujuan organisasi bukanlah sesuatu hal yang mudah bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu menjadi penggerak bagi orang lain atau bawahan untuk dapat menjalankan setiap aktifitas organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah dalam pencapaian tujuan organisasi. Cara ini dapat dikatakan sebagai gambaran gaya kepemimpinan yang terdapat dalam diri seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang identik dengan sikap seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Pada umumnya banyak pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi yang dipimpin. Bahkan ada seorang pemimpin yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Yayasan Taruna Surabaya adalah salah satu Yayasan swasta yang bergerak dibidang pendidikan, mulai dari tingkat Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi bahkan Pascasarjana. Yayasan Taruna Surabaya dipimpin oleh seorang Kepala Yayasan dan dibantu oleh beberapa staff. Setiap jenjang pendidikan telah diberikan tugas dan targetnya. Dan Kepala Yayasan memiliki kebijakan-kebijakan tersendiri dalam usaha pencapaian target yang telah ditentukan. Kebijakan ini sendiri pasti akan membentuk tipe kepemimpinan yang selanjutnya dapat disebut gaya kepemimpinan dari seorang kepala Yayasan.

Dari pengamatan penulis ketika penulis sebelum melakukan penelitian diketahui bahwa Kepala Yayasan memiliki gaya kepemimpinan tersendiri yang unik dalam memimpin para pegawainya dalam pencapaian target. Seperti dalam hal pemberian tunjangan bagi pegawainya, pemberian bonus bagi pegawai yang berprestasi, dan selalu memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengeluarkan pendapat. Namun beliau jarang berada di kantor Yayasan sehingga para pegawainya kesulitan jika membutuhkan pemimpin.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Taruna Surabaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Taruna Surabaya ?
2. Seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Taruna Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Taruna Surabaya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Taruna Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat dua bentuk manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritik
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, serta keterkaitan antara keduanya.
 - b. Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan skripsi ini menjadi acuan

untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat praktis

- a. Sebagai bahan masukan kepada pemimin yayasan untuk lebih mempertimbangkan perilaku selaku pemimpin dalam Yayasan agar dapat mendorong kualitas kinerja pegawai dengan baik.
- b. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komunikasi Islam di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

E. Definisi Operasional

Untuk mendapatkan batasan-batasan yang jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka penulis mengemukakan definisi dari beberapa konsep yang digunakan, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan (variable x)

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, kepemimpinan adalah: Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.²

Gaya kepemimpinan menurut Thoha, merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat.³

Menurut Siagian, bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan, yaitu cara-cara yang

² Malayu S. P. Hasibuan, 2007, *Manajemen SDM*, Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta, hal. 170.

³ Miftah Thoha, 2002, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Grafindo Persada, Jakarta, hal. 43.

disenangi dan digunakan oleh seseorang sebagai wahana untuk menjalankan kepemimpinannya.⁴

Dalam memimpin perusahaan, seorang pemimpin tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan itu timbul berdasarkan cara bertindak atau bertingkah laku dari pimpinan yang bersangkutan. Seorang pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya yang berbeda tergantung dari situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya.

Sama halnya pada pemimpin Yayasan Taruna Surabaya yang menggunakan gaya kepemimpinan situasional, dimana efektifitas kepemimpinan seseorang tergantung pada dua hal, yaitu: pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu dan tingkat kematangan jiwa atau kedewasaan para bawahan yang dipimpin.

Indikator-indikator yang dipakai sebagai alat pengukur Gaya Kepemimpinan sebagai variabel X adalah :

- a. Bimbingan dan pengarahan dari pimpinan (Perilaku Tugas)
 - 1) Pemimpin mengarahkan pegawai
 - 2) Pemimpin mengawasi kinerja pegawai
 - 3) Pemimpin mengevaluasi kinerja pegawai
- b. Dukungan sosio emosional yang disediakan oleh pemimpin (Perilaku Hubungan)
 - 1) Hubungan emosional antara atasan dengan bawahan

⁴ Sondang P. Siagian, 2010, *Teori dan Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 30.

- 2) Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang lebih santai dan nyaman.
- 3) Kepemimpinan berazaskan hubungan kekeluargaan yang tetap profesional.

2. Kinerja (variabel y)

M. S. P. Hasibuan menyatakan kinerja sebagai berikut: Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.⁵

Rivai mengatakan bahwa : Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁶

Menurut Mahsun kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.⁷

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja juga merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap pegawai.

Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah

⁵ Malayu S. P. Hasibuan, 2007, *Manajemen SDM*, hal. 195.

⁶ Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, hal. 309.

⁷ Muhammad Mahsun, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publi*, BPFE, Yogyakarta, hal. 25.

seorang karyawan telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Begitu juga dengan Yayasan Taruna Surabaya yang memandang penting kinerja pegawainya dengan selalu memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pegawainya sehingga tujuan dari Yayasan tersebut dapat tercapai dengan semestinya.

Indikator-indikator yang dipakai sebagai alat pengukur Kinerja sebagai variabel Y adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya)
 - 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
 - 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
 - 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan menggunakan mesin atau peralatan.
 - 4) Kemampuan mengevaluasi
- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
 - 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
 - 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
 - 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

F. Sistematika Pembahasan

Agar pembahasan dalam penelitian ini mengarah kepada maksud yang sesuai dengan judul, maka pembahasan ini penulis susun menjadi lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Operasional Dan Sistematika Pembahasan.

BAB II : KAJIAN TEORITIK

Bab ini Berisi Penelitian Terdahulu Yang Relevan, Kerangka Teori, Perspektif Islam Tentang Gaya Kepemimpinan, Paradigma Penelitian dan Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Populasi, Sampel dan Teknik Sampling, Variabel dan Indikator Penelitian, Tahap-Tahap Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Validitas Instrument Penelitian dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum Objek Penelitian, Penyajian Data, Pengujian Hipotesis, dan Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data).

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi Kesimpulan, Saran dan Rekomendasi, serta Keterbatasan Penelitian, yang kemudian diikuti dengan Daftar Pustaka serta Lampiran-lampirannya.