

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan dalam era globalisasi baik yang berbentuk swasta maupun pemerintah tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya, Khususnya di Universitas tenaga kependidikan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan Universitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Biro Sumber Daya Manusia Universitas Nasional, bahwa hasil pengukuran tingkat kinerja tenaga Kependidikan masih kurang. Hal tersebut berdasarkan pengukuran tingkatkinerja yang di lakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia Universitas Nasional. Setiap penilai menggunakan instrumen evaluasi yang berbeda. Adapun instrument yang digunakan adalah Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural, nilai rerata masing-masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot sebagai berikut:

Tabel. 1.1 Pengukuran Tenaga Kependidikan Struktural

PENILAIAN	BOBOT			TOTAL
	FORM A	FORM B	FORM C	
ATASAN	9%	3%	11%	23%
BAWAHAN/REKAN KERJA	6%	8%	7%	21%
DIRI SENDIRI	10%	5%	11%	26%
TOTAL				70%

Sumber: Universitas Nasional, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 didapati bahwa tenaga pendidikan struktural untuk atasan memiliki nilai sebesar 23%, bawahan/rekan kerja memiliki nilai sebesar 21%, dan diri sendiri memiliki nilai sebesar 26% dengan total secara keseluruhan sebesar 70%.

Tenaga Kependidikan yang non jabatan struktural, nilai rerata masing- masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot sebagai berikut:

Tabel. 1.2 Pengukuran Tenaga Kependidikan non jabatan struktural

PENILAIAN	BOBOT			TOTAL
	FORM A	FORM B	FORM C	
ATASAN	10%	5%	4%	19%
BAWAHAN/REKAN KERJA	8 %	12%	7%	27%
DIRI SENDIRI	8%	6%	3%	17%
TOTAL				63%

Sumber: Universitas Nasional, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2, menunjukkan Form Penilaian Kinerja Tipe A, yaitu inisiatif, inovasi, komunikasi, kemampuan, adaptasi, motivasi, kerjasama dan kemandirian. Form Penilaian Kinerja Tipe B, yaitu kepemimpinan, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Form Penilaian Kinerja Tipe C, yaitu disiplin, komitmen, penampilan, etika dan kesopanan, kejujuran dan loyalitas.

Kategori penilaian terdiri dari 4 (empat) kategori yaitu sangat baik, (nilai 91 –100), baik (nilai 76-90), kurang (nilai 51 – 75) sangat kurang (nilai \leq 50). Dan kinerja Tenaga Kependidikan menduduki jabatan struktural dengan nilai 70% dan jabatan non struktural dengan nilai 63% yang artinya nilai tersebut masih kurang. Tingkat kinerja tenaga kependidikan terhadap aspek-aspek yang dinilai di Universitas Nasional untuk periode pengukuran 2021/2022, menunjukkan nilai secara umum sebagai berikut, yakni penilaian untuk 3 form aspek terhadap sampel responden yang ada memberikan hasil skor rata-rata kurang baik. Jadi tingkat kinerja tenaga Kependidikan Universitas Nasional masih kurang baik.

Kegiatan-kegiatan pengorganisasian inilah yang melahirkan manajemen SDM yang mendorong kinerja yang baik. Kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerjanya. Kegunaan-kegunaan penilaian

Kinerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan.

Perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses *staffing*, keakuratan informasi, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal (Waldman, 2017). Sedangkan menurut Tsui, *et al.* (2017), kinerja pegawai dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, standar profesional, kemampuan, penilaian ketepatan, pengetahuan, dan kreativitas.

Muizu *et al* (2021), menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Marjaya dan Pasaribu (2019), kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sausan, *et al* (2021) Rahmawani dan Syahril (2021), menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Fauziek dan Yanuar (2021); Aprilia *et al* (2022) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas yang menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan kerja yang membuktikan kesenjangan hasil penelitian yang berbeda-beda. Pada kesempatan ini penulis melakukan pra- survey penelitian dengan memberikan pernyataan sebanyak 7 tujuh kriteria penilaian sehingga dapat menentukan variabel dan atau karakteristik yang diamati untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan. Adapun kriteria penilaian yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Integritas, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi. Untuk mengukur kinerja tenaga kependidikan Universitas Nasional Jakarta sebanyak 50 (lima puluh) responden sebagai berikut :

Tabel. 1.3 Kuesioner Pra-Survey

No	Variabel	Pernyataan	Jawaban	
			Ya	Tidak
1.	Kepemimpinan	Pimpinan selalu memberikan bimbingan dan pengarahan dalam melakukan pekerjaan	88 %	12%
2.	Lingkungankerja	Suasana kerja saya dengan rekan-rekan kerjatelah terjalin dengan baik	100%	0%
3.	Integritas	Saya bersikap jujur, bertanggungjawab dan bertingkah laku sesuai dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.	100%	0%
4.	Komunikasi	Pimpinan terus meningkatkan komunikasi untuk mencapai visi, misi, strategi dan tujuan Perguruan Tinggi.	96%	4%
5.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan karena rekan-rekan kerja selalu memberikan dukungan dalam mencapai target kerja.	92%	8%
6.	Disiplin Kerja	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.	98%	2%
7.	Budaya Organisasi	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu melakukan sesuai dengan sistem dan atau prosedur yang ditetapkan oleh Perguruan Tinggi.	98%	2%

Sumber: Data diolah dari pra-survey, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3, menunjukkan hasil pra survey terdapat permasalahan pada kedua variabel, yaitu variabel kepemimpinan menyatakan Ya sebesar 88%.

Sedangkan yang menyatakan Tidak sebesar 12%, artinya tenaga kependidikan masih menyatakan pimpinan tidak selalu memberikan bimbingan dan pengarahan dalam melakukan pekerjaan.

Selain variabel kepemimpinan, terdapat variabel kepuasan kerja menyatakan Ya sebesar 92%. Sedangkan yang menyatakan Tidak sebesar 8%, artinya tenaga kependidikan menyatakan pekerjaan yang dilakukan tidak menyenangkan kemungkinan rekan-rekan kerja tidak selalu memberikan dukungan dalam mencapai target kerja.

Kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan individu-individu supaya timbul kerjasama secara teratur dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan Bersama (Alpedi, 2017). Sementara kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Alpedi, 2017).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Nasional Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena masalah dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Nasional Jakarta?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Nasional Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan masalah yang hendak dicapai, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Nasional Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk menganalisis kepemimpinan dan kepuasan kerja yang menjadi salah satu faktor untuk mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis serta untuk memperdalam konsep keilmuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan atau tenaga kependidikan serta dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang sejenis untuk dikembangkan lebih generalisasi dan komprehensif.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang berarti dan menjadi bahan evaluasi agar dapat diperbaiki dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Universitas Nasional Jakarta.