**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar belakang**

Era globalisasi dunia usaha ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, termasuk pada jasa pelayanan pendidikan. Pelayanan pendidikan saat ini lebih dituntut menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai dan bekerja dengan cepat dalam dunia usaha/kerja. Hal ini merupakan suatu tantangan bagi pelaksanaan pembagunan sumberdaya manusia bangsa Indonesia. Institusi penyelenggara pendidikan tinggi harus terbuka menghadapi tantangan tersebut. Perguruan tinggi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkannya agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha.

Dalam organisasi publik, termasuk pendidikan tinggi agama islam seperti Institut Agama Islam Negeri Kendari, bawahan bekerja bergantung pada pimpinan. Bila pemimpin tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya.[[1]](#footnote-2) Jadi, seorang pemimpin atau kepala organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahanya kearah tujuan organisasi.

Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.[[2]](#footnote-3) Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung kepada para pemimpin. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut mencapai sasarannya.

Setiap pimpinan organisasi selalu membutuhkan sejumlah pegawai atau bawahan sebagai pembantunya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi volume dan beban kerja masimg-masing unit. Hal ini memiliki konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai yang ada di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.[[3]](#footnote-4)

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan saat seseorang mencoba mempengaruhi prilaku orang lain. Seorang pemimpin tentunya menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai kemampuan dan kepribadiannya[[4]](#footnote-5).

Komitmen organisasi didefinisikan menurut beberapa peneliti sebagai “ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan serta nilai-nilai organisasi”[[5]](#footnote-6). Menurut Glisson dan Durick kepuasan kerja berkaitan dengan lingkungan tugas, sementara komitmen organisasi berkaitan dengan pencapaian pada pemberdayaan organisasi[[6]](#footnote-7) . Dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi berakibat pada menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berakibat pada keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya strees kerja, munculnya berbagai masalah psikologi dan fisik[[7]](#footnote-8).

Menurut Ostroff gaya kepemimpinan adalah “salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja”[[8]](#footnote-9). Tinggi rendahnya kepuasan kerja tergantung dengan baik tidaknya gaya dan sikap para atasan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Komitmen organisasi adalah ukuran kekuatan indentifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya. Jadi jika gaya kepemimpinan atasan baik dan melaksanakan tugas maka karyawan akan memiliki komitmen dan kepuasan kerja yang baik.

Kemajuan dan keberhasilan organisasi tentunya tergantung pada para karyawan. Sejauh mana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi. Oleh sebab itu, untuk mengetahui sejauhmana para karyawan bekerja, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Sikap akan mencerminkan perilaku seseorang. Namun untuk mengetahui bagaimana sikap seseorang tidak mudah, karena sikap dipengaruhi oleh banyak faktor seperti persepsi, motivasi, lingkungan dan lainnya[[9]](#footnote-10).

Pengangkatan pejabat di IAIN Kendari menuai kontraversi yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor komunikasi, faktor perbedaan individu, dan faktor *the right man on the right place.* Dalam faktor komunikasi kontroversi terjadi karena dalam memahami aturan tentang pengangkatan pejabat ada yang berdasarkan pada pengalaman dan ada pula yang berpegang berdasarkan statute, sementara kontraversi dalam tinjauan *the right man on the right place* kontroversi terjadi karena sebagian orang menggangap bahwa penempatan pejabat lebih menekankan pada unsur politis, sehingga pejabat yang diangkat tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam memimpin sehingga menyebabkan motivasi kerja dari bawahannya menjadi berkurang[[10]](#footnote-11). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan atau dampak bagi kepuasan kerja karyawan

Aspek konseptual maupun praktis rencana strategis (RENSTRA) IAIN Kendari tahun 2009-2014 memiliki banyak kelemahan-kelemahan konseptual dan praktik. Rentang waktu 2009-2014 pengembangan IAIN Kendari mengarah kepada 6 (enam) tujuan, 61 kebijakan dan 103 program. Riset menunjukkan bahwa 61 kebijakan dalam pengembangan IAIN Kendari tidak ditemukan wujudnya. Proses perumusan rencana strategis (RENSTRA) pada perguruan tinggi maupun organisasi merupakan gambaran dari komitmen seluruh komponen lembaga untuk membesarkan organisasi, bukan hanya saat ini tapi jauh kedepan.[[11]](#footnote-12)

Berdasarkan uraian di atas tampak bahwa perguruan tinggi ini lontang lantung tidak jelas mau bergerak kemana dimasa depan. Hal itu yang menimbulkan gairah baru bagi peneliti untuk melakukan penelitian **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan IAIN Kendari**. Harapannya melalui penelitian ini model umum gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap karyawan IAIN Kendari dan bagaimana upaya pegembangan IAIN Kendari di masa depan.

1. **Batasan Dan Rumusan Masalah**
2. **Batasan Masalah**

Dalam upaya membatasi ruang lingkup maka perlu adanya batasan masalah sekaligus sebagai kerangka sistematika penulisan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan di IAIN Kendari
2. Komitmen Organisasi di IAIN Kendari
3. Kepuasan Kerja Karyawan IAIN Kendari
4. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan di atas, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan di IAIN Kendari?
2. Bagaimanakah komitmen organisasi di IAIN Kendari?
3. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan di IAIN Kendari?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di IAIN Kendari?
5. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan IAIN kendari?
6. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di IAIN Kendari?
7. **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di IAIN Kendari.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan IAIN kendari.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan IAIN kendari”
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**
6. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan di IAIN Kendari
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di IAIN Kendari
8. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan IAIN kendari.
9. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di IAIN Kendari
10. **Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dibahas penelitian ini, maka kegunaan penelitian ini adalah :

1. Kegunaan teoritis, dapat memperkaya studi tentang manajemen, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini untuk dapat memberikan masukan yang berarti sebagaI bahan referensi bagi penelitian yang akan datang.
3. Penelitian ini juga digunakan sebagai penunjang pematangan skill peneliti, tuntutan dalam penelitian kuantitatif.
4. **Definisi Operasional**

Kegunaan definisi operasional untuk mengukur konsep, dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian. Untuk mengukur suatu konsep, maka harus diukur adalah makna atau konsepsi dari konsep tersebut, yang harus diungkap lewat definisi yang jelas.

1. Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diperlihatkan oleh seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas karyawan atau bawahan di IAIN Kendari seperti yang dipersepsikan karyawan atau bawahan. Gaya kepemimpinan yang dimaksudkan dalam pengertian ini merupakan persepsi karyawan, pengikut atau bawahan yang akan dipengaruhi perilakunya dan bukannya persepsi pemimpin itu sendiri.
2. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang karyawan atau bawahan mengenal dan terikat pada organisasi atau Institusi Agama Islam Negeri Kendari.
3. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan karyawan atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja di IAIN Kendari. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

1. Alimuddin, , *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar,* Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada 2002 (tidak dipublikasikan).

   [↑](#footnote-ref-2)
2. Muh Su’ud, *Persepsi Sosial Tentang Kredibilitas Pemimpin; Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen,* 2000,Vol.3, No.1. h. 51. [↑](#footnote-ref-3)
3. Darwito, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada RSUD kota Semarang)* tesis program pasca sarjana magister manajemen universitas diponegoro 2008, (tidak dipublikasikan),h. 18 [↑](#footnote-ref-4)
4. Sukarno Marzuki, “*Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer*:Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur, Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, 2002, (tidak dipublikasikan) [↑](#footnote-ref-5)
5. Darwito. *op. cit..* h*.* 26 [↑](#footnote-ref-6)
6. Glisson dan Durick 1988,dalam McNeese-Smith, Dona, “*Increasing Employee Productivity, JobSatisfaction, and Organizational Commitment*”, Hospital and Health Services Administration, 1996, [n.p] Vol.41, No.2, pp.160-175 [↑](#footnote-ref-7)
7. Darwito. *Op. Cit*.. h. 20 [↑](#footnote-ref-8)
8. Ostroff, C., “The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance an Organization Level Analysis”, Journal of Applied Psychology. 1992, [n.p] Vol.77. No. 68. P, h, 933-974 [↑](#footnote-ref-9)
9. Darwito. *op. cit..* h. 25 [↑](#footnote-ref-10)
10. Mahrudin, 2014, *Kontroversi Kebijakan Pengangkatan Pejabat di STAIN Sultan Qaimuddin Kendari*, Laporan Hasil Penelitian, Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat, STAIN Sultan Qaimuddin Kendari. h. 63 [↑](#footnote-ref-11)
11. Syahrul Marham, 2014, *Mengelola Perguruan Tinggi dalam Ketidakpastian (Memahami Dinamika Perencanaan Strategis di STAIN Kendari*, Laporan Hasil Penelitian, Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat, STAIN Sultan Qaimuddin Kendari. h. 62 [↑](#footnote-ref-12)