

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan Perusahaan dalam mencapai tujuan. Di Era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan swasta maupun pemerintah, tentu memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka Panjang yang hendak dicapai melalui aktifitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah di tetapkan tercapai maka di perlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam mangkunegara, 2001:23). Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisai adalah di bidang sumber daya manusia(Handoko ,2003:4). Oleh karna itu, agar semua organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal di perlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Abdulah Masmuh (2008) mengatakan bahwa komunikasi itu mengalir didalam sisten sosial yang seperti darah yang mengalir melalui pembuluh darah manusia,melayani seluruh organ tubuh, suatu saat terkonsentrasi dibagian lain sesuai dengan kebutuhan untuk menjaga keseimbangan dan Kesehatan badan, kita sudah terbiasa hidup dalam lautan komunikasi sehingga sukar membayangkan hidup tanpanya. Komunikasi juga bisa di artikan sebagai proses peralihan dan pertukaran informasi oleh manusia melalui adaptasi dari ke dalam sebuah system kehidupan manusia dan lingkungannya.(Liliweri,2001:5)

Dalam suatu organisasi atau perusahaan , kepemimpinan merupakan salah satu factor penting. DuBrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi orang

dengan petunjuk atau perintah, Tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenang dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatannya yang dilakukan(Anoraga,2003:1).

Armstrong (2003) dalam sudarmanto(2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan Bersama (Sudarmanto,2009:133).

Motivasi atau dorongan kerja pegawai adalah kemajuan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut(Anoraga, 2003:77)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain.

Menurut Kamery (2004:141) motivasi menjadi aktualisasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Didalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subjek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Bernardin (2004,143) dalam sudarmato (2009:8) kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas-aktifitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang di capai seseorang menurut ukurannya yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karna itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

subowo, 2005 menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta kendalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Pemimpin yang baik dan sesuai dengan keinginan pegawai akan menimbulkan rasa kesadaran dari karyawan untuk memenuhi harapan yang diinginkan oleh pemimpin. Karena, apabila

pegawai tidak menyadari hal tersebut maka ia harus menerima pergantian pemimpin kembali dan hal tersebut belum tentu dapat menjadi lebih baik bagi pegawai itu sendiri.(Winardi,2000 : 18)

Menurut Handoko (2021:540) Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka universitas harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Menurut Achmad Slamet(2007-188) kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan.

Berikut ini adalah jumlah tenaga kependidikan yang ada di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang :

Tabel 1.1
Tenaga Kependidikan yang ada di masing-masing
Fakultas, Unit dan Biro

No	Tenaga Kependidikan yang ada di masing-masing Fakultas, Unit dan Biro	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
1	Hukum	3 orang	4
2	Ekonomi	4 orang	5
3	Fkip	8 orang	9
4	Teologi	6 orang	7
5	Pertanian	2 orang	2
6	Perikanan	4 orang	5
7	Unit dan Biro	57 orang	68
Jumlah		84 orang	100

Sumber data : universitas kristen artha wacana kupang 2021

Menurut UU no 12 tahun 2012, tentang pendidikan tinggi, mengamatkan bahwa tata kelola dalam suatu lembaga perguruan tinggi baik negeri maupun perguruan tinggi swasta,

harus menuju pada tata kelola manajemen internal perguruan tinggi yang sehat dalam rangka menuju pada penjaminan mutu internal perguruan tinggi. Tata kelola suatu lembaga perguruan tinggi dengan berbagai masalah yang menyertainya ibarat membicarakan gelombang dan buih air laut yang menghempas ke tepi pantai tanpa henti. ini berarti tidaklah berlebihan karena berbagai masalah yang dapat ditemukan didalamnya serta banyak pula kendala yang membutuhkan pemikiran dan upaya untuk memecahkan persoalan dalam dunia pendidikan tinggi tersebut. Salah satu aspek yang terdapat dalam tata kelola sistem pendidikan adalah tenaga kependidikan.

Penelitian sebelumnya pernah diteliti oleh Andayani dan Tirtayasa dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fachrezi dan Khair dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II. Dan berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka pada penelitian ini penelitian bermaksud untuk meneliti tentang analisis pengaruh komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat di identintifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini yang dituangkan dalam pertanyaan penelitian yaitu **Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.**

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan Perumusan Masalah di atas, Maka yang menjadi Persoalan penelitian ini adalah :

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?
- 2) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?
- 3) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Kristen Artha Wacana Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

1.4.2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang teori komunikasi kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan ataupun sumbangan pemikiran bagi tenaga kependidikan pegawai Universitas Kristen Artha Wacana Kupang dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan tenaga kependidikan.

b. Penelitian ini diharapkan berguna bagi penelitian selanjutnya yang memiliki pokok bahasanya tentang komunikasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan tenaga kependidikan.